Die politische und soziale Bedeutung der Arbeitskämpfe in Süd-Korea (am Beispiel der Bezirke Inchon und Seoul vom Dez. 1968 bis Juni 1972)

Inaugural-Dissertation
zur Erlangung des Doktorgrades
der Philosophischen Fakultät
der Universität zu Göttingen

vorgelegt von:
Kyung-Seo Park, M. A.

1976

Göttingen im Oktober 1975

Berichterstatter : Prof. Dr. Hans Paul Bahrdt
Mitberichterstatter : Prof. Dr. Helga Grebing
Tag der mündlichen Prüfung: 20 Januar 1976

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41534923_0012

Die politische und soziale Bedeutung der Arbeitskämpfe in Süd-Korea (am Beispiel der Bezirke Inchon und Seoul vom Dez. 1968 bis Juni 1972)

Inaugural-Dissertation
zur Erlangung des Doktorgrades
der Philosophischen Fakultät
der Universität zu Göttingen

vorgelegt von:
Kyung-Seo Park, M. A.

Göttingen im Oktober 1975

UNIV.
LEIDEN
BIBL.

Berichterstatter : Prof. Dr. Hans Paul Bahrdt
Mitberichterstatter : Prof. Dr. Helga Grebing
Tag der mündlichen Prüfung: 20 Januar 1976

Anhang

Lebenslauf

Am 10. August 1939 wurde ich als ältester Sohn des Beamten Sung-Chan Park und seiner Ehefrau Soon-Hie geborene Chang in Soon-Chun, Chon-Nam/Korea geboren. Nach Aschluß der Volksschule (6 Jahre) in Soon-Chun besuchte ich von 1951 bis 1957 die Kwang-Ju West Middle und Che-Il High School. Anschließend studierte ich an der Seoul National University Soziologie.

Im Februar 1962 erhielt ich den Grad eines Bachelor of Soziologie. Nach einem 4jährigen Militärdienst als Marine-Offizier (1962-1965) war ich als Hauptmitarbeiter der koreanischen christlichen Akademie tätig. Von März 1967 bis Juni 1968 war ich als Mitarbeiter bei der Industrieabteilung der evangelischen Akademie Bad Boll über Göppingen tätig. Nach der Teilnahme an der Klausurtagung für Leienarbeiter von Weltkirchenrat und von Chicago Ecumenical Instituts in U.S.A. war ich von Oktober 1968 als Leiter des Suwon Ausbildungsinstituts der Christlichen Akademie weiter tätig. Ab Februar 1966 setzte ich das Studium fort und erlangte im Februar 1972 den Grad eines M.A. (Master of Arts).

Seit April 1972 bin ich an der Philosophischen Fakultät der Universität Göttingen immatrikuliert und beabsichtige, bei Herrn Professor Dr. Hans Paul Bahrdt zu promovieren.

Göttingen, den Oktober 1975

Ich versichere eidesstattlich, die von mir vorgelegte Arbeit selbständig angefertigt und mich fremder Hilfe nicht bedient zu haben. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß veröffentlichten oder nicht veröffentlichten Schriften entnommen sind, habe ich als entnommene in meiner Arbeit kenntlich gemacht.

Göttingen, den Oktober 1975

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Historische Vorbemerkung	1
Arbeitsmethode	3
Teil I: Arbeitgeber und -nehmerverhältnis und Arbeitskonflikte in Korea	5
1) Wirtschaftliche Entwicklung und Arbeitssituation	5
a) Polarisierung der Gesellschaft	9
a1) Wirtschaftliche Polarisierung	10
b) Die hohe Belastung durch die Rückzahlung des Auslandskapitals	21
2) Arbeitgeber und -nehmer-Verhältnis	24
3) Arbeitskonfliktttendenz	36
4) Gewerkschaft	39
a) Historische Entwicklung	39
a1) 1880-1910 Erste Arbeiterbewegung	39
a2) 1910-1920 Arbeiterbewegung und Unabhängigkeitskampf	42
a3) 1920-1930 Gewerkschaft auf nationaler Ebene	43
a4) 1930-1945 Die Entwicklung der Rüstungsindustrien und die verborgene Arbeiterbewegung	47
a5) 1945-1960 Gewerkschaft als manipuliertes Instrument des Antikommunismus	51
a6) 1960-1970 Die Bemühung um eine eigene Aufgabe und die Abhängigkeit von der Regierungspartei	57
b) Organisation, Verwaltung und Finanzen	58
Teil II: Konfliktstudie 1 Der Arbeitskonflikt aufgrund einer Aenderung des Gesetzes über die Abfindung am Beispiel der Korea Maschinery Produkt Co. Ltd. (Inchon vom 24. Febr. - 3. Mai 1969)	65
1) Situation	65
a) Die geographische Lage	65
b) Historische Entwicklung	67

	Seite
2) Grundsätzliche Situation	69
a) Generelle Situation der Firma	69
a1) Struktur der Firma	69
a2) Kapital	72
a3) Kapazität	75
b) Beschäftigungsverhältnis	76
b1) Personalstruktur	76
b1-I) Einstellung	79
b1-II) Fluktuation	79
b1-III) Hierarchisches Verhältnis	80
b1-IV) Analyse des Personals aufgrund der Schulbildung	81
b1-V) Altersstruktur	81
b1-VI) Qualifikation	82
b1-VII) Einstufung, Aufstieg und Wechsel am Arbeitsplatz	83
c) Arbeitslohn	85
c1) Zusammensetzung	85
c2) Form der Auszahlung	86
c3) Niveau	86
c4) Abfindung	86
3) Die Rolle der Gewerkschaft	88
a) Historische Entwicklung der Gewerkschaft	88
b) Organisation	89
c) Struktur	90
c1) Altersstruktur der Mitglieder	91
c2) Beschäftigungsdauer Verhältnis der M.S.	92
c3) Schulhintergrund	93
d) Finanzierung	98
e) Ausbildungsprogramm der Gewerkschaften	98
f) Verhältnis zum Arbeitgeber	99
4) Umfrageanalyse: Verhältnis des Arbeiters zur Gewerkschaft	99
a) Ziel der Umfrage	99
b) Forschungsmethoden	99
c) Ergebnis	101
d) Zusammenfassende Interpretation	105

Seite

5) Ablauf eines Konfliktes 107

a) Vorbereitung oder Entstehung einer Konfliktsituation 107

b) Analyse der Konfliktthandlung 110

6) Ergebnisse und Betrachtung 116

a) Definition des Arbeitslosengeldes 116

a1) Interpretation des Artikels 28 des Arbeitsliniengesetzes 116

a2) Der Zweck des Arbeitslosengeldes in Korea 117

7) Analyse aus der Sicht der Unternehmer 119

a) Problematik des Managements 120

8) Analyse aus der Sicht der Arbeitnehmer 122

a) Problematik der Handlungsprozedur 123

b) Problematik der gewerkschaftlichen Führungskräfte 124

c) Problematik des Bewußtseins des Arbeiters 126

d) Umfrage zum Bewußtsein der Arbeiter

9) Schlußanalyse 137

10) Alternative (Lösungsvorschlag) 138

Teil III: Konfliktstudie 2 139

Der Arbeitskonflikt aufgrund Lohnerhöhungsforderung am Beispiel der Inchon Heavy Industrial Co. Ltd. (28. Dez. 1968 bis 14. April 1968 Inchon)

1) Geographische Lage und historische Entwicklung der Firma 139

2) Generelle Situation der Firma und der Gewerkschaft 140

a) Firma 140

a1) Historie der Firma, Geschichtstafel der Firma 140

a2) Kapital 140

a3) Organisatorische Struktur 141

a4) Personal 141

a5) Lohnstruktur 145

Seite

b) Gewerkschaft 146
b1) Historischer Hintergrund 146
b2) Mitgliedschaft 146
b3) Verwaltung und Organisation 149
b4) Verhältnis zum Arbeitgeber 151
3) Ablauf eines Konfliktes 151
a) Die Entstehung einer Konfliktsituation 151
b) Ende des Konfliktes 156
c) Analyse der Konfliktthandlung 157
4) Ergebnisse und Betrachtungen 162
5) Alternative (Lösungsvorschlag) 165

Teil IV: Konfliktstudie 3 166
Der Arbeitskonflikt aufgrund der Unterdrückung der neu organisierten Gewerkschaftsaktion am Beispiel der Shin-Jin Automobile Co. Ltd. (18. Mai 1971 bis 17. Juni 1972 Seoul und Pupyung)
1) Geographische Lage der Firma 166
2) Historische Entwicklung 166
3) Generelle Situation der Firma 167
a) Automobilindustrie und Shin-Jin Firma 167
b) Organisatorische Struktur 169
c) Kapital, Gelände und Produktkapazität 169
d) Personal, Lohnstruktur und ihr Niveau 171
4) Gewerkschaft 177
a) Historische Entwicklung der Gewerkschaft 177
b) Struktur und Finanzierung 178
5) Ablauf des Konfliktes 180
a) Vorbereitung oder Entstehung der Konfliktsituation 180
a1) Organisierungsgeschichte der Gewerkschaft 180
a2) Fabrikgewerkschaft 182

Seite

b) Ende des Konfliktes 185

c) Analyse der Konflikthandlung 187

6) Schlußanalyse, Betrachtungen und Lösungsvorschlag 191

Teil V: Schlußbetrachtungen 193

Literaturverzeichnis 198

Historische Vorbemerkung

Die Anfänge der Arbeiterbewegung in Korea fallen unmittelbar mit dem Beginn des Widerstandes [1] gegen die japanische Kolonialpolitik in Korea seit etwa 1920 zusammen. Diese Kolonialpolitik ging einher mit einer Industrialisierung des Landes durch das japanische Kapital [2].

Die geistige Voraussetzung der Arbeiterbewegung war jedoch der 1894 unter der Bezeichnung "Dong-Hak" Volksbewegung bekanntgewordene Widerstand gegen den damaligen Feudalismus [3].

Damit ist jedoch nur die Anfangszeit angedeutet und natürlich wurde sie bereits nach kurzer Zeit auf Grund der brutalen

---

1) Massendemonstration für die nationale Unabhängigkeit von Japan, die am 1.3.1919 in den verschiedenen Orten Koreas stattgefunden hat. Die Unabhängigkeitserklärung, die 33 Vertreter des Volkes unterzeichneten, verlangte die Wiederherstellung der koreanischen Souveränität. Nach dem Widerstand verschärfte Japan die Unterdrückung mit Brutalität (dazu Vergleich: Harry Sichrovsky, Korea Report. Wien 1973 S. 19 f).

2) Kim, Yung-Whan, Theorie des Gewerkschaftsgesetzes. Seoul 1970 S. 171.

3) Widerstand gegen den damaligen Feudalismus (1894-1895) "Dong-Hak (östliche Lehre) war eine Synthese aus Buddismus, Konfuzianismus und Taoismus. Zugleich forderte Dong-Hak Gleichberechtigung aller Staatsbürger, Abschaffung der feudalen Privilegien und Aufteilung des Großgrundbesitzes an die Bauern".
Von Harry Sichrovsky zitiert (a.a.O. S. 16). Einen Satz ihrer Forderung aus der damaligen Erklärung "....., wenn Unfrieden herrscht unter den Menschen und in der Gesellschaft muß ein Land untergehen. Und jetzt stehen die Dinge sogar schlimmer als in alten Zeiten. Die Beamten kümmern sich nicht um die großen Gefahren, die das Land bedrohen, sie denken an nichts anderes als selbst reich und fett zu werden .....
Ernst von Hesse Wartegg, Korea; Eine Sommerreise nach dem Lande der Morgenruhe. Dresden 1904 S. 106 ff.
"das Land ist deshalb mit Schulden belastet .....
Wir sind nur ungebildete Bauern, aber wir können uns nicht hinsetzen und ruhig diese Gefahr an uns herankommen lassen".
Kie-Päk Lie, Neue koreanische Geschichte S. 305-308, Seoul 1964.

japanischen Kolonialpolitik unterbrochen. Das heißt, daß in Korea die Arbeiterbewegung erst seit der Zeit der Abhängigkeit von Japan, in der sich das Land (von 1910 bis 1945) befand, in Betracht gezogen werden kann. Das heißt, die nachweisbare Entwicklung der Arbeiterbewegung in Korea ist gleichzeitig mit der Entwicklungsgeschichte der Demokratie in diesem Land verbunden. Trotz ihres über 50-jährigen Bestehens hat die Arbeiterbewegung jedoch immer die Rolle des Instrumentes der Manipulation eines jeden Regimes gespielt [1].

Die Ursachen dafür sind:

1. Der Mangel an organisatorischer Leistungskraft.
2. Falsche Orientierung der Arbeitskämpfe (Einfluß der traditionalen konfuzianistischen Orientierung).(Vgl.hierzu S.2
3. Falsche Haltung der unwissenden Politiker und Arbeitgeber [2].

Vor diesem Hintergrund ist das Studium über Arbeiterbewegung, bzw. der Arbeitskämpfe eine wichtige Kernfrage für die Entwicklu der Demokratie in Korea. Wenn die Demokratie sich um die rechtlich Gleichheit aller Schichten in der Gesellschaft bemüht, muß sie auch die Bedürfnisse des Arbeiters berücksichtigen. Es müßte also erreicht werden, daß der Arbeitskampf in Korea überhaupt als die Behauptung des Rechts des unterdrückten Volkes verstanden wird.

Nur 23.9% aller Arbeiter sind Mitglieder der Gewerkschaft [3]. Eine wichtige Betrachtung zu diesem Problem in Korea ist, wie man die vielen unorganisierten Arbeiter zum Eintritt in die Gewerkschaft bewegen kann und welche Methode für den Arbeitskampf nützlich sein kann.

---

1) Kim Chong-Yul. Theorie des Arbeitsproblems. Seoul 1964, S. 232 ff.

2) Dong-A Jahresbericht 1970, S. 530 f. Hrsg., Dong-A Zeitungsgesellschaft. Dez. 1971, Seoul.

3) Dong-A Jahresbericht 1970, S. 530 f. Hrsg. a.a.O., 1960.000 Arbeiter, 469.000 Mitglieder.

Der Arbeitskampf in Korea wurde bisher mit 3 verschiedenen Zielen geführt.

1. Kampf für Lohnerhöhung (Fallstudium 1 und 2)
2. Kampf für Verbesserung der Arbeitsbedingungen (Fallstudium 1, 2 und 3)

Von 1968 bis 1971 (zweite fünfjährige Wirtschaftsplanungsphase) wurden dreimal mehr Kämpfe als früher in diesem Land ausgetragen. Das bedeutet, daß die rapide Industrialisierung viele menschliche Probleme aufgeworfen hat.

In diesem Sinne wäre eine Analyse des Arbeitskampfes sehr wertvoll. Nach obengenannten Kategorien werden drei Beispiele für den Verlauf von Arbeitskämpfen betrachtet und analysiert, damit ein erster Ueberblick und die zukünftige Richtung für die Arbeiterbewegung Koreas gewonnen werden kann.

Arbeitsmethode

Die einzelnen Konfliktfallstudien werden von dem Institut (Koreanische christliche Akademie, Seoul und Suwon) [1] behandelt, wobei versucht werden soll, von einem möglichst neutralen Standpunkt aus zu analysieren und zu betrachten. Der Schwerpunkt dieser Arbeit soll die Analyse der Arbeitersituation sein.

Anhand der Umfrage-Analyse im Teil 2 soll das Bewußtsein der Arbeiter der Gewerkschaft gegenüber verdeutlicht werden.

---

1) Sozial Educational Institut der koreanischen christlichen Akademie, 76 Hakwang-Kyo Dong Suwon, Kyung-Kie Provinz, Korea.

Diese soziologische Untersuchung wurde durch die Initiative des Institutes und mit Hilfe der soziologischen Abteilung der Seoul-National-Universität ermöglicht. Im ersten Teil wird ein Ueberblick über die koreanische gesellschaftliche Situation vom Standpunkt der Wirtschaftslage erarbeitet. In den Teilen 2, 3 und 4 werden Fallstudien vorgelegt. In dem letzten Teil soll versucht werden, anhand einer zusammenfassenden Betrachtung den Aufbau von Maximen für den zukünftigen Arbeitskampf in Korea herauszuarbeiten. Unter Umständen wird in diesem Kapitel ein Vergleich mit deutschen Fällen durchgeführt werden können.

Teil 1: Arbeitgeber und -nehmerverhältnis und Arbeitskonflikte in Korea

Im ersten Teil der vorliegenden Arbeit soll folgendes dargestellt werden. Korea befindet sich seit 1972 in seiner dritten 5-jährigen Wirtschaftsplanungsperiode. Im Jahr 1961 war es dem Parkregime gelungen, durch eine Militärrevolution eine Regierung zu bilden. Seit 1962 bis 1971 wurde der erste und zweite umfassende Fünfjahresplan für die Wirtschaft durchgeführt. In den letzten 10 Jahren wurde die Bevölkerung in zunehmendem Maße mit den Fragen der wirtschaftlichen Entwicklung konfrontiert.

Anhand der beiden Fünfjahrespläne wird die wirtschaftliche und gesellschaftliche Lage Koreas nach Maßgabe des Jahres 1971 unter der Berücksichtigung der Ergebnisse des zweiten Fünfjahresplanes vom soziologischen Gesichtspunkt aus betrachtet und analysiert.

1) Wirtschaftliche Entwicklung und Arbeitssituation

Der erste Fünfjahresplan war für die Zeit von 1962 - 1966 mit dem Ziel, eine jährliche Zuwachsrate von 7.1% zu erreichen in Kraft gesetzt worden, wobei 3 prinzipielle Schwerpunkte in den Mittelpunkt gestellt wurden.
Sie lauteten:

1. Akkumulation von Kapital zur systematischen Ankurbelung der Wirtschaftspolitik.
2. Betonung des staatlichen Sektors mit dem Ziel, den Gewinn sofort wieder zur Entwicklung des privaten Sektors zu investieren.
3. Vermittlung der Einsicht, daß ein nationaler Aufbau nur durch Industrialisierung erreicht werden kann.

Als Ergebnis auf Grund der amtlichen Statistik wurde festgestellt, daß sich im letzten Jahr des ersten Fünfjahres-

planes eine Rekorderhöhung der Zuwachsrate mit 13.4% und dadurch ein Anstieg von 44% des Brutto-Sozial-Produkts, im Vergleich zu dem Jahr 1961 [1] ergeben hatte. Anschließend an den ersten Plan wurde der zweite Fünfjahresplan (1967-1971) aufgestellt. Seine Zielsetzung war das Erreichen der wirtschaftlichen Unabhängigkeit bis zum Beginn des Jahres 1980 mit den Schwerpunkten [2]:

- Unabhängigkeit der Lebensmittelversorgung durch Modernisierung der Landwirtschaft (Reisanbau) und der Fischerei.
- Verdoppelung der Industrieproduktion durch Ausbau der Schlüsselindustrien nämlich Chemie, Stahl, Eisen und Maschinenbau.
- Ausgleich des Exportdefizits von 700 Mill. US Dollar.
- Anstieg der Beschäftigungsquote und Bemühen um Familienplanung.
- Verbesserung des Einkommens der in der Landwirtschaft tätigen Bevölkerung durch Ausbau der Bewässerungsanlagen und Nutzung von Brachland.
- Mobilisierung der Arbeitskräfte und Weiterentwicklung der Technologie und des Managements.
- Steigerung des Bruttosozialprodukts im Jahr 1970 um 5.300 Mill. US Dollar [3].

Als Ergebnis konstatierte der Economic Planning Board, daß das reale Wachstum des Bruttosozialprodukts im Jahr 1971 8.029 US Dollar betrug, was eine Ueberschreitung des Ziels um 34% bedeutete.

Dieser rapide Zuwachs konnte durch die Verbesserung im Bergbau und in der Kleinbetriebliche industrielle Produktionsformen sowie durch den Erfolg im Exportbereich ermöglicht werden [4].

---

1) Tatsachen über Korea: S. 51, hrsg. Korean Overseas Information Service. 1972 Seoul.
Auch Economy, Korea Background Series S. 52 f. hrsg. a.a.O., 1973.
2) Vgl. K. Hesse/W. Ischinger, Die Entwicklungsschwelle S. 208, Berlin 1973.
3) Economy, a.a.O., S. 58.
4) Economy, a.a.O., S. 59.

Infolge der günstigen wirtschaftlichen Entwicklung konnten eine Reihe von Planzielen, die für 1971 vorgesehen waren, bereits ein oder zwei Jahre früher erreicht werden [1]. Um Investitionen in den verschiedenen Entwicklungsprogrammen zu veranlassen, machte die Regierung große Anstrengungen, mehr und mehr ausländisches Kapital ins Land zu bringen. Insgesamt wurden in der Zeit von 1967 bis 1969 1.154 Mill. US Dollar durch Anleihen aus dem Ausland hereingebracht, d.h. mehr als der doppelte Betrag, der ursprünglich angesetzt war.

Im allgemeinen war die Expansion der Wirtschaft im zweiten Fünfjahresplan, bis auf wenige Industriezweige den von dem Plan gesetzten Zielen weit voraus [2]. Auch in dem Pearson Bericht, der eine Uebersicht über die bisherige internationale Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Entwicklung gibt, um auf dieser Grundlage Schlußfolgerungen zu ziehen und Empfehlungen für die weitere Zusammenarbeit in den nächsten zwei Jahrzehnten auszuarbeiten [3], wurde die Entwicklung Koreas positiv beurteilt.

Südkoreas Erfahrungen auf dem Gebiet der Entwicklung zeigen, daß die Auslandshilfe selbst dann günstige Auswirkungen zeitigen kann, wenn die übrigen Verhältnisse fast hoffnungslos erscheinen. Südkorea bietet auch ein eindrucksvolles Beispiel dafür, wie der Dialog zwischen Geber- und Empfängerländern zu fruchtbaren und wachstumsförderungen Ergebnissen führen kann [4] Insgesamt jedoch wurde in diesem Bericht das Koreanische Volk zuviel gelobt, was der tatsächlichen Situation nicht ganz entspricht. Denn obgleich Südkorea arm ist, vermittelt das Land

---

1) K. Hesse/W. Ischinger, a.a.O., S. 209.

2) Tatsachen über Korea, a.a.O., S. 54.

3) Der Pearson Bericht, S. 17, Bestandsaufnahme und Vorschläge zur Entwicklungspolitik. Vorsitzender L.B. Pearson, 1969, Wien-München-Zürich.

4) Pearson, a.a.O., S. 1/151.

nicht den Eindruck akuter Armut - dafür gibt es mehrere Gründe. Es fehlen allzu krasse Einkommensunterschiede [1]. Dieser Punkt wird in der nächsten Ausführung: "Polarisierung der Gesellschaft" näher analysiert. Weitere kritische Bemerkungen zu diesem Bericht sind: Die südkoreanische Wirtschaftsstruktur wird nicht unwesentlich vom japanischen Wirtschaftssystem beeinflußt ... . Das Beispiel Südkoreas zeigt jedoch, daß ein Land mit hohem Bildungsniveau, einem realistischen Wechselkurs und mit Gewerkschaften, die es nicht darauf abgesehen haben, alle Industrielöhne weit über das im Lande herrschende Niveau hinaufzutreiben, ein beträchtliches Exportpotential besitzt. [2]

Korea gilt - ähnlich wie Taiwan - heute als eines der Erfolgsbeispiele der amerikanischen Entwicklungshilfe. Unter Einsatz großen ausländischen Kapitals gelang es, die industrielle Entwicklung so weit voranzutreiben, daß die wirtschaftliche Zukunft des Landes gesichert erscheint. Auf diesem Gebiet hat Korea die Entwicklungsschwelle weitgehend überwunden [3].

Das Wunder von Hankang (der Hanfluß, an dem Seoul liegt), wie es in der offiziellen Terminologie heißt, begann 1962 mit dem ersten Fünfjahresplan zur Konsolidierung. Es wurde ein jährliches Wirtschaftswachstum von durchschnittlich 8.3% erreicht. Das Bruttosozialprodukt pro Kopf stieg von 96.1 Dollar auf 130.8 Dollar im Juni 1966. Die jährliche Investitionsrate betrug durchschnittlich 16.9%, wobei mehr als die Hälfte der Gelder - 54.8% - aus dem Ausland kam [4]. Im zweiten Fünfjahresplan wurde die Wachstumsrate des ersten Plans übertroffen

---

1) Pearson, a.a.O., S. 1/155.

2) Pearson, a.a.O., S. 1/156, siehe zum Vergleich in der Ausführung Gewerkschaft. Teil 1 + 5.

3) K. Hesse/W. Ischinger, a.a.O., S. 236.

4) Harry Sichrovsky, a.a.O., S. 107.

und erreichte 11.4% jährlich. Die Pro-Kopf-Rate des Bruttosozialprodukts stand 1970 bei 223 Dollar. Die Exporte stiegen neuerlich um 35.2% und erhöhten sich von 334.7 Millionen Dollar im Jahre 1967 auf 1.1 Milliarden bei Planende. Für 1972, das erste Jahr des dritten Fünfjahrplans wurde ein Bruttosozialprodukt von 300 Dollar pro Kopf angegeben sowie ein Exportvolumen von 1.8 Milliarden Dollar [1].

Trotz der zahlreichen positiven Beurteilungen der Entwicklung Koreas verbergen sich hinter den meisten angegebenen wirtschaftlichen Statistiken schwerwiegende gesellschaftliche Probleme. In diesem Zusammenhang werden hauptsächlich 2 gesellschaftliche und wirtschaftliche Probleme, die man nicht übersehen darf, betrachtet.

a) Die Polarisierung der Gesellschaft.
b) Die hohe Belastung durch die Rückzahlung des Auslandskapitals.

a) Polarisierung der Gesellschaft

Zum Begriff der Polarisierung

Das Problem der Polarisierung wird aus den verschiedenen Aspekten deutlich, nämlich aus den geographischen, kulturellen und wirtschaftlichen Aspekten. Aber vor allem hinsichtlich seiner soziologischen Implikationen wird sie als "die Vertiefung der rechtlichen Ungleichheit" angesehen, wie in der Redensart, daß "die Reichen immer reicher, die Armen immer ärmer" werden deutlich zum Ausdruck kommt.

Die gesellschaftliche Ungleichheit muß daher in ihrer gesamt gesellschaftlichen Dimension verstanden werden. Hier sind auch politische, kulturelle, soziale und wirtschaft-

1) Harry Sichrovsky, a.a.O., S. 108.

liche Dimension angesprochen.
Es gibt nun die Behauptung: "Polarisierung sei nötig in der Uebergangszeit der Industrialisierung des bestimmten Landes". Wenn sich jedoch die Polarisierungstendenz ständig verstärkt und im Widerspruch zur nationalen Entwicklung steht, muß man sich darum bemühen, im Rahmen der Sozialpolitik diesen Vorgang zu bremsen und den Zustand, wenn möglich, zu beseitigen.

Korea kann als Minoritätengesellschaft bezeichnet werden, da es in diesem Land eine riesige Kluft zwischen Elite und Massen gibt. Das deutet zugleich an, daß die Elite keine Unterstützung von der Basis hat. Im Folge dessen steht das Interesse der Elite bzw. Minorität dem Interesse der Mehrheit des Volkes nicht selten diamentral entgegen. Auch zwingt die Elite die Massen sich für die Durchführung ihre zumeist elitären Interessen einzusetzen, ohne auf die Interessen der Mehrheit ihrerseits einzugehen.

Da es bisher keine adäquaten Kriterien zur Schichtungsanalyse Koreas gibt, wird in diesem Kapitel die Polarisierungstendenz vor allem aus dem wirtschaftlichen Aspekt analysiert.

Obwohl es bisher keine adäquaten Kriterien für die Schichtungsanalyse in Korea gibt, läßt sich hinsichtlich der Oberschicht in diesem Land folgendes sagen: Die Militärgeneralität, höhere Beamte und die großen Unternehmer, die man als Oberschicht bezeichnen kann, waren ursprünglich höhere aktive Offiziere. Während der vorindustriellen Zeit gehörten sie noch den unteren Schichten an.

a 1) Wirtschaftliche Polarisierung

Die Einkommensunterschiede zwischen dem Agrarsektor und dem Nichtagrarsektor, bzw. dem Primär-, Sekundär und dem Tertiärer Sektor, weisen darauf hin, daß während der Planungsperiode die Wirtschaftspolitik einseitig in Richtung Gewinnmaximierung und Reinvestition betrieben wurde.
Tabelle 1 zeigt das Sozialprodukt nach Wirtschaftssektoren.

Tab. 1: Bruttosozialprodukt nach Wirtschaftssektoren (zu Preisen von 1971)

	1961	1966	1971
Bruttosozialprodukt (Mill. $) Bereichen	2.415	3.804	8.030
Land- und Forstwirt, Fischerei	40.1	36.1	29.1
Bergbau	1.9	1.6	1.1
Verarbeitendes Gewerbe	13.4	18.0	21.1
Soziale u. übrige Dienste	44.6	44.3	48.7
Bauwesen	3.2	3.7	5.1
Stromerzeugung, Wasser	1.2	1.4	1.7
Transport u. Nachrichtenwesen	4.6	4.9	5.9
Fremdenverkehr	11.3	15.3	16.6
Bank u. Versicherung	1.4	1.6	2.4
Wohnungsbau	5.6	3.2	2.4
Oeffentliche Dienste	6.9	5.2	5.5
Uebrige Dienste	9.5	7.7	9.2
Sonstiges	0.9	1.3	-0.1
Gesamt in %	100%	100%	100%

Quelle: Ministerium für Wirtschaftsplanung

Der Einkommensunterschied zwischen Familien auf dem Land und städtischen Arbeiterfamilien ist sehr deutlich. Im Jahr 1963 war das Einkommen einer Agrarfamilie durchschnittlich höher als das einer Arbeiterfamilie. Im Gegenteil dazu war es im Jahr 1969 um 63.3% niedriger. Das Ergebnis ist dadurch zustande gekommen, daß die Agrarfamilie in der angegebenen Zeit ihr Einkommen um nur 133.8% erhöhte, während das der Arbeiterfamilie um 316.2% stieg.

Korea besteht aus 11 regionalen und administrativen Provinzen. Regionale Polarisierungstendenzen treten jährlich deutlicher zutage. Im Jahre 1960 war das pro Kopf Einkommen der Seouler Bevölkerung 3 mal höher als das Einkommen z.B. der

Chonnam Provinz. Im Jahr 1966 lag das durchschnittliche Einkommen in allen Provinzen niedriger als in Seoul und Pusan (zweitgrößte Stadt).

Obwohl die Einwohnerzahl von Seoul 15.89% der gesamten Bevölkerung ausmacht, besitzt Seoul 76.2% des Volksvermögens.

Im Gegensatz dazu beträgt die Einwohnerzahl der Chonnam Provinz 13.55%, trotzdem besitzt sie nur 1.1% des nationalen Volksvermögens [1]. (siehe Tab. 2)

Auch die Polarisierung zwischen den kleinen, den mittleren und den großen Betrieben spitzte sich während der Industrialisierungsperiode zu. Der Rückgang der mittleren und kleinen Betriebe ist verhältnismäßig beschleunigt worden, während große Betriebe stetig wuchsen. Diese Tendenz zeigt sich in den Tabellen 3 und 4, wenn auch der Aussagewert dieser Tabellen hinsichtlich einer Polarisierungstendenz gering ist.
Wenn man auf koreanische Verhältnisse bezogen Betriebe mit über 200 Beschäftigten als Großbetriebe betrachtet, so machten sie im Jahre 1960 mit 38 Betrieben nur 10.3% aller Betriebe aus. Trotzdem hatte ihre Produktion 77.9% der Gesamtproduktion betragen. Im Jahre 1968 hatten 47 Betriebe mit 4.7% der Produkte 77.5% der Gesamtproduktion erreicht. Die wirtschaftliche Polarisierung in regionalen Sektoren und betrieblichen Bereichen wurde aus den folgenden Gründen verursacht.

Erstens: In Korea war bisher die Wirtschaft völlig abhängig von der Politik gewesen oder besser gesagt, die Wirtschaft war der Politik untergeordnet. Der strukturelle Widerspruch des Staatshaushalts mit der rapiden Ausdehnung des nationalen Budgets innerhalb weniger Jahre verursachten die strukturelle Polarisierung. Der nationale Haushaltsplan besteht aus 3 großen Abschnitten, 1. der allgemeine Haushalt, 2. der Haushalt für die Verteidigung und 3. der Haushalt für die Investition. Der allgemeine Abschnitt erfaßt die verschiedenen

---

1) Tagungsbericht über Polarisierung: (Hrsg.) von der christlichen Akademie Seoul, April 1971, S. 11.

Tab. 2: Pro-Kopf-Einkommen nach Provinzen [1]

Jahr / Provinzen	1960 Won (370W=1$)	1960 i.Vergl. i.Durchschn.	1963 Won	1963 i.Vergl. i.Durchschn.	1966 Won	1966 i.Vergl. i.Durchschn.
Seoul	20.700	218.3	48.441	177.9	63.223	188.7
Pusan	-	-	40.609	149.1	51.209	152.8
Kyung-Kie	9.705	102.4	24.071	88.4	30.860	92.1
Kang-Won	9.022	95.1	23.267	85.4	27.953	83.4
Chung-Buk	7.733	81.6	24.117	88.6	29.506	88.1
Chung-Nam	8.002	84.4	22.080	71.1	27.476	82.0
Chon-Buk	8.074	85.2	22.856	83.9	27.293	81.5
Chon-Nam	6.961	73.4	21.105	77.5	25.287	75.5
Kyung-Buk	8.043	84.8	24.392	89.6	28.074	83.8
Kyung-Nam	8.747	92.2	24.235	89.2	27.827	82.9
Chejuland	8.723	92.6	31.037	114.0	32.231	96.2
Durchschnitt	9.482	100.0	27.226	100.0	33.505	100.0

1) Im Jahre 1960 war Pusan noch nicht als eigene Administrative Provinz entstanden.
Damaliger Wechselkurs 1 US Dollar = 370 Won

Tab. 3: Polarisierungstendenz der Bergbau-Betriebe
im Jahre 1960 in 1.000 Won

Zahl der Arbeiter	Zahl der Betriebe	Prozentualer Anteil	Produktions-wert	%
über 500	15	4.0	3.113.581	63.7
250 - 499	23	6.3	594.141	12.2
100 - 199	45	12.2	564.654	11.5
50 - 99	75	20.4	395.472	7.4
30 - 49	63	17.1	74.714	1.9
20 - 29	58	15.8	57.459	1.2
10 - 19	53	14.4	88.810	1.8
5 - 9	36	9.8	10.412	0.3
Total	368	100.0	4.883.243	100.0

Quelle: Industrie, Bank, Bericht von Bergbau Sensus 1960

Tab. 4: Polarisierungstendenz der Bergbau-Betriebe
im Jahre 1968 in 1.000 Won

Zahl der Arbeiter	Zahl der Betriebe	Prozentualer Anteil	Produktionswert (Umsatz)	Prozentualer Anteil	Eigen-Kapital(Won)	Prozentualer Anteil
über 500	26	1.6	19.736.904	57.9	11.772.579	48.0
200 - 499	47	3.0	6.652.672	19.6	4.173.169	17.0
100 - 199	35	2.2	1.961.626	5.7	1.861.239	7.6
50 - 99	74	4.7	3.040.716	7.0	2.367.835	9.6
20 - 49	269	17.3	1.502.089	4.4	2.568.978	10.5
10 - 19	403	25.9	730.069	2.1	957.008	3.9
5 - 9	698	44.9	422.651	1.3	815.307	3.4
	1.552	100.0	34.046.727	100.0	24.516.115	100.0

Quelle: Korea Industrie Bank Bericht von Bergbau Sensus 1918

öffentlichen Bereiche. Der Abschnitt für die Verteidigung erfaßt die reinen militärischen Belange. Der Abschnitt für Investitionen darf nur für die Industrialisierung zur Verfügung gestellt werden. Wenn eine Regierung sich um die wirtschaftliche Entwicklung bzw. um die Wohlfahrt der Menschen bemüht, wird der Abschnitt für Investitionen in der Regel stärker anwachsen als der allgemeine Haushalt. Wie Tabelle 6 zeigt, hat der Größenunterschied in der Zusammensetzung zwischen dem allgemeinen Abschnitt und dem für Investitionen vor und nach der Abnahme der Macht durch das derzeitige Regime eine Umkehrung erfahren. Im Jahre 1957 betrug der Abschnitt für Investitionen noch 42.4% des Gesamtansatzes.

Im Gegensatz dazu betrug der allgemeine Abschnitt nach der Militär-Revolution im Jahre 1962 49.6% des gesamten Haushalts [1].

Zweitens: Aus der Diskriminierungspolitik auf dem Sektor der Landwirtschaft ergeben sich zwei grundsätzliche Probleme. Nämlich die große Abwanderung der Landbevölkerung in die Städte.
Die Einwohnerzahl von Seoul ist z.B. auf 16% der gesamten Einwohnerzahl gestiegen, dadurch nimmt sie nach der Dichte der Bevölkerung den 1. Platz in der Welt ein. Die Folge davon sind Umweltverschmutzung, Kriminalität und Chaos der Transportprobleme; alles was als infrastrukturelle Probleme betrachtet werden könnte. Andererseits ergab sich eine hohe Einfuhrquote im Hinblick auf landwirtschaftliche Produkte, die einen starken Druck auf die Devisen bedeutete. Im Jahre 1969 betrug die landwirtschaftliche Einfuhr 262.8 Mill. US Dollar, davon für Reis 122.74 Mill. Dollar (700.000 Tonnen), Gerste 1.5 Mill. Tonnen (101.252 Mill. Dollar), Roggen und Weizen 38.000 Tonnen (13.568.000 Dollar), Bohnen 22.000 Tonnen (2.640.000 Dollar) und Mais 180.000 Tonnen (1.260.000 Dollar) [2].

---

1) Won-Chong Chang, Polarisierung und ihre Ursachen. Hrsg.: von Christlicher Akademie Seoul, April 1971.

2) Won-Chong Chang, a.a.O., S. 6.

Tab. 5 : Zusammensetzung des Haushalts in Prozent

Item \ Jahr	1957	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969
Allgemeine	25.5	39.8	40.8	49.6	43.7	45.7	44.7	42.3	46.8	44.4	43.8
Verteidigung	32.9	35.0	29.0	23.2	28.1	31.6	32.0	29.0	27.4	24.7	22.3
Investitionen	42.4	24.7	29.7	27.0	27.9	22.2	22.9	28.3	25.5	30.6	32.7
Verschiedene	-	0.5	0.5	0.2	0.3	0.5	0.4	0.4	0.3	0.3	0.2
Gesamt in %	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Quelle: Economic Planning Board Ueberblick der nationalen Budget 1970. Seoul.

Diese Tatsache weist darauf hin, daß der Schwerpunkt der 5-jährigen wirtschaftlichen Planungsperiode die Selbstversorgung im Ernährungssektor [1] nicht erreicht wurde. Es muß festgehalten werden, daß es Korea nicht gelungen ist, auf dem wichtigsten Sektor, der Nahrungsmittelerzeugung, zum Selbstversorger zu werden.

Anscheinend hat man jedoch in Korea die Gefahr einer allzu starken Abhängigkeit von Nahrungsmitteleinfuhren aus dem Ausland erkannt, die angesichts der agrarpolitischen Lage des Landes besonders bedenklich ist [2].

Die Abwanderung der Landbevölkerung in die Stadt ist in Korea als "einziger Weg auf der Suche nach dem Glück" bezeichnet worden.

Aus dem Mangel der Agrarpolitik des Parks-Regimes während ihrer 1. 2. und 3. Wirtschaftsplanungsperiode, bzw. der einseitigen Wirtschaftspolitik für die städtischen Gebiete vor allem in der Hauptstadt Seoul resultierte ein Risiko für die Mehrzahl der Landbevölkerung: nämlich ihr Leben als Bauern aufzugeben und mit ungesicherter Hoffnung in die Stadt vor allem nach Seoul abzuwandern. Die Lebensvorstellungen als Bauern: "Uns ist es egal, ob wir auf dem Land sterben durch Hunger oder in der Stadt, besser wäre es in der Stadt, weil es dort vielleicht doch noch eine Chance für uns als junge Generation gäbe".

Dieses Gefühl der Verzweiflung, das gar nicht wissenschaftlich analysierbar ist, zwang die Regierung ihre sogenannte "New Villiage Movement" [3] zu demonstrieren.

---

1) Vgl. Anmerkung Nr. 2 in diesem Teil, S. 6.

2) Dong-A Jahresbericht. Jahrgang 1972, S. 374. Hrsg. von Dong-A Zeitungsgesellschaft. Jan. 1973, Seoul.

3) Landwirtschaftspolitik des Park-Regimes im Rahmen der Modernisierung des Lebens der Landbevölkerung.
Vgl.: New Villiage Movement, S. 20: hrsg. von Korean oversea information Service 1972, Seoul.

Diese Parolen helfen den verschlechterten Zustand der Landbevölkerung keineswegs zu verbessern. Der Versuch,von natürlichen Düngermitteln zum chemischen Dünger überzugehen, mißlang der Regierung wegen des hohen Kaufpreises. Die Politik der Vergabe langfristiger Darlehen scheiterte wegen der hohen Zinsen. Die andauernde Niedrigpreispolitik gegenüber dem Reis ignorierte die bäuerlichen Lebensbedürfnisse, dadurch wurde eine große Abwanderung in die Städte verursacht.

Obwohl die Landbevölkerung wußte, daß es in den Städten noch viel Arbeitslosigkeit gibt, dachte man jedoch: "Vielleicht gibt es in den Städten für die Tochter wenigstens einen Arbeitsplatz in einer Textilfabrik mit geringem Arbeitslohn". Die meisten Familien schickten zuerst ihre Töchter und Söhne in die Stadt und nach einiger Zeit zog die gesamte Familie anschließend in die Stadt um.

Daraus ergab sich in den Städten eine Zunahme der Jugendkriminalität, Verkehrschaos, Wohnungsnot und erhöht Arbeitslosigkeit.

Die Tabelle 6) zeigt die zehnjährige Bevölkerungsvermehrung in den Städten und die Bevölkerungsverminderung im Landgebiet während 196o und 197o. An dieser Statistik wird deutlich, daß 11% der ganzen Bevölkerung in diesem Zeitraum vom Land in die Stadt abgewandert sind.

Tab. 6): Bevölkerungsverteilung in städtischen und ländlichen Gebieten

Jahr	Gesamte	Städtische	Anteil	Ländliche	Anteil
196o	24.989	9.784	39.2	15.2o5	6o.8
1966	29.193	12.44o	43.o	16.753	57.o
197o	31.469	15.8oo	5o.2	15.669	49.8

Quelle: Ministerium für Wirtschaftsplanung

Wachtumsrate der Bevölkerung in %

Jahr	196o	1965	197o	1976
Wachstumsrate	2.9	2.7	1.8	1.5
Geburtsrate	4.2	3.7	2.8	2.1
Sterberate	1.3	1.o	1.o	o.6

Raten im Jahre 1976 sind vorgesehen.
Quelle: Ministerium für Wirtschaftsplanung

Drittens:: Die Entwicklungspolitik ohne eine Stabilitätspolitik hat eine sich beschleunigende Inflation verursacht; dadurch verschärfte die Verteilung des Sozialprodukts die Polarisierungstendenz.

Viertens: Die Dezentralisierungspolitik der Industrie hat in keinem Fall zu einer Verbesserung der Verteilung des Sozialprodukts beigetragen.

Fünftens: Eine Entwicklungspolitik nur zur Demonstrationszwecken besonders vor Wahlen führte zu einem höheren Konsumniveau, was eine weitere Verteuerung des alltäglichen Lebens zur Folge hatte.

Sechstens: Die großen Industrieunternehmen beherrschten die Märkte, um ohne Risiko ihre Produkte zu verkaufen, die schon von den kleinen und mittleren Industrien erschlossen worden waren; dadurch richteten sie die kleinen und mittleren Industrien zugrunde.

Siebtens: Das Fehlen einer kontinuierlichen Preispolitik führte einerseits zu einer Teuerung der lebensnotwendigen Güter, im Gegensatz dazu war eine Verbilligung verschiedener Luxusgüter festzustellen.

Insgesamt kann festgestellt werden, daß Geburtenüberschuß auf dem Lande wesentlich höher ist als in den stadtischen Gebieten. Hieraus und aus den bereits erwähnten Mängel staatlicher Wirtschaftspolitik resultiert die Verschlechterung des Zustandes im Landwirtschaftlichen Bereich.

Um eine Polarisierung zu vermindern, sind folgende Maßnahmen denkbar:

1) Die zur Zeit bestehende totale Abhängigkeit der Wirtschaft von der Politik muß beseitigt werden, damit eine allmähliche Demokratisierung der Wirtschaft die Oberhand gewinnen kann. Das bedeutet, daß in den Entscheidungsprozessen kein politisches Uebergewicht mehr wahrgenommen werden darf, und damit die Notwendigkeit der Autonomie des Tarifpartner zu betonen.
2) Eine kontinuierliche Agrarpolitik muß verwirklicht werden. Außerdem muß ein optimaler Schutz gegen den Untergang der kleinen und mittleren Betriebe gewährleistet werden.
3) Eine soziale Verteilungspolitik des Sozialprodukts durch ein Sozialversicherungssystem, Mitbestimmungsrechte der Arbeiter, gesetzliche Minimallöhne für Arbeiter und die Aenderung der Unternehmensverfassung muß verwirklicht werden.
4) Eine Entwicklungspolitik nur als Demonstrationseffekt muß verhindert werden. Die Wirtschaftspolitik darf nicht nur als ein Mittel der Machtverlängerung verstanden werden, sondern soll dem Wohl des Menschen in diesem Land dienen.

b) Die hohe Belastung durch die Rückzahlung des Auslandskapitals

Die amtlich festgesetzte Summe des Fremdkapitals bis zum 30. September 1971 belief sich auf 2.384.650.000 US $. In dieser Summe ist der bürokraitsche Aufwand zur Verteilung des Kapitals nicht miteingerechnet worden.

Wenn die dafür vorgesehene Summe miteingerechnet wird, ist das Land Korea mit über 3 Milliarden US $ verschuldet [1].

---

1) Dong-A Jahresbericht, S. 373, hrsg. Dong-A Zeitungsgesellschaft, Jahrgang 1972, Jan. 1973, Seoul.

Obwohl die Regierung die offiziellen Summen der ausländischen Deviseneinnahmen nur ungern bekannt gibt, stellte man fest, daß die Summe des Fremdkapitals bis Ende Juni 1971 einschließlich der ausländischen Investitionen eine Höhe von 3.517.75000 US $ erreicht hatte. Davon waren 33.8% für staatliche Darlehen in Höhe von 1.188.200.000 US $, 58.3% für Handelsdarlehen in Höhe von 2.086.000.000 US $ und für ausländische Investitionen 6.9% in Höhe von 243.540.000 US $ aufgebracht worden.

Aus dieser Analyse ergibt sich: daß durch schlechte Bedingungen,nämlich höhere Zinsen und kürzere Rückzahlungsfristen, die finanzielle Belastung für die Unternehmen anwuchs (dadurch ergibt sich eine doppelte Belastung für die Rückzahlung)[1]. Das aber beinhaltete, daß die Unternehmen auch konjunkturabhängiger waren.

Es ist sicher, daß je mehr Auslandskapital in das Land hineinfließt, sich um so höhere Rückzahlungsbelastungen ergeben. Im Jahre 1969 betrug die Rückzahlungssumme unter einhundert Millionen US $. Aber in den siebziger Jahren verdoppelte sich die Summe, durch die Beendigung der bis zu diesem Zeitpunkt geübten Zurückhaltung der Regierung.

Es wurde festgestellt, daß die Summe für die Rückzahlung des ausländischen Kapitals im Jahre 1971 über 230 Millionen US Dollar betrug, im Jahre 1972 über 300 Millionen US Dollar und 1976 im letzten Jahr des dritten Fünfjahresplans über 492 Millionen US Dollar betragen wird.

Tabelle 7 zeigt die jährlichen Einnahmen an ausländischem Kapital, einschließlich ausländischer Investitionen.

---

1) Dong-A, Jahresbericht, Jahrgang 1972, S. 373.

Tab. 7: Jährliche Einnahmen an ausländischem Kapital
(in 1.000 US Dollar)

J a h r	Summe	Staatliches Darlehen	Handels-Darlehen	Ausländische Investitionen
1959-62	76.119	73.014	1.735	1.370
1963	60.747	9.061	55.244	5.442
1964	99.492	35.373	63.362	757
1965	175.895	76.703	78.126	21.066
1966	260.540	152.617	104.159	2.764
1967	249.372	73.030	155.421	20.921
1968	574.853	61.148	482.656	31.049
1969	894.129	230.802	620.393	42.934
1970	570.669	159.236	325.155	86.278
1971 Jan-Juni	546.939	317.225	198.751	30.963
Total	35.177.55	1.188.209	2.086.002	243.544

Quelle: Economic Planing Board Jan. 1972, Seoul.

Die Rückzahlungssumme im Jahre 1971 belief sich auf 16% des gesamten Staatshaushaltes desselben Jahres. Die Belastung der Rückzahlung vergrößerte sich noch durch die Abwertung des Korean-Wons, die am 28. Juni 1971 von der Regierung vorgenommen wurde. Man kann sagen, daß im Jahre 1971 jeder koreanische Einwohner mit über 3.000 Won verschuldet war. Daneben ist eine derartige Belastung ein bestimmender Faktor in der wirtschaftlichen Entwicklung dieses Landes. Die Tabelle 8 zeigt die jährliche Entwicklung für die Rückzahlung der Verschuldung.

2) Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverhältnis

Obgleich die Industrialisierung des Landes in den letzten 10 Jahren in gewissem Maße beschleunigt wurde, blieb das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und -nehmern im Vergleich zu dem Tempo der Industrialisierung wesentlich zurück. Die meisten Arbeitgeber betrachten es als eine Beziehung, die der eines feudalen Herrn und Dienerverhältnisses ähnlich ist [1].

Den Begriff des Feudalismus in Korea hört man sehr häufig im Alltagsleben, in der Zeitung sowie in wissenschaftlichen Aufsätzen. Neben allen übrigen Einwänden gegen eine Modernisierung wird hier auch auf ein Nachlassen des Feudalismus hingewiesen. In diesem Zusammenhang ist Japan keine Ausnahme. In dem Aufsatz "Feudalism in Japan" von John Whitney Hall wird festgestellt: "To the Japanese historian of today feudalism in Japan is not only real, it is also the same universal reality against which the "more progressive" Western Peoples had to struggle before their eventual emancipation" [2].

Wenn man im Alltagsleben so häufig den Feudalismus hört, gewinnt man den Eindruck, daß in diesen Ländern der Feudalismus existiert hat.

Otto Hintze schreibt in seinem Buch "Feudalismus und Kapitalismus", daß es den Feudalismus außerhalb des germanisch-

---

1) Dong-A Jährige Report 1971, a.a.O., S. 534.

2) Feudalismus: hrsg. von Heide Wunder, a.a.O., S. 140.

Tab. 8: Jährliche Höhe der Rückzahlung ausländischer Schulden (in 1 Million US Dollar)

J a h r	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976
Verschuldung mit Zinsen	101.8	159.7	230.6	315.0	351.1	424.3	438.7	492.5
Abgeschlossene Beträge	101.8	159.7	230.6	301.7	307.9	316.9	265.9	243.1
Vorgesehene Beträge			0.6	13.3	43.2	107.4	173.2	249.4
Verschuldung in %	8.9	11.6	14.2	15.7	14.2	14.3	12.6	12.1
Abgeschlossene Beträge	8.9	11.6	14.2	15.0	12.4	10.7	7.6	6.0
Vorgesehene Beträge				0.7	1.8	3.6	5.0	6.1
Einnahme Summe des ausländischen Kapitals	1.150	1.379	1.621	2.005	2.474	2.969	3.485	4.058
Von Export	658	882	1.191	1.584	2.027	2.493	2.975	3.508
Außer Export	492	497	430	421	447	476	510	548

Quelle: Economic Planing Board, Jan. 1972, Seoul.

romanischen Kulturkreises nur noch in Rußland, in den islamischen Staaten und in Japan gab, während in Aegypten, im alten Orient und im Römischen Reich, in Indien oder in China nur Ansätze zu einem politischen oder militärischen Feudalismus existierten.

Nach Hintze[1] gab es in Korea wie in China "einen politischen Feudalismus". Abgesehen davon, ob es tatsächlich in Japan einen echten Feudalismus gab oder überhaupt der Begriff des Feudalismus o e weiteres in Japan angewandt werden kann, schreibt John Whitney Hall in seinem Aufsatz "Feudalismus in Japan - A Reassessment" folgendes
- The question of whether the idea of feudalism can be applied to Japan (or any other society outside Western Europe) has exercised the minds of scholars since the time of Voltaire and Montesquieu.
Ferner behauptet er: How has it come about that Japan has bulked so large in the feudalism controversy, and furthermore that the practice of calling Japan feudal has been so widely accepted? and answer is provided by the nature of Japanese history itself which has yielded so many startling comparisons with the feudal institutions of Europe. But another, and deeper one perhaps, lies in the way in which Japanese and western Historeans have tended to reinforce each other in their thinking on this Question [2].

Hier interessiert nicht der Begriff des Feudalismus oder Konfuzianismus, sondern trotz der verschiedenen wissenschaftlichen Behauptungen, ob man den Begriff des Feudalismus generell zur vorkapitalistischen Zeit von Asien bzw. China, Japan und Korea anwenden kann.

Weiter wird ausgeführt "Having demonstrated that Japanese institutions were not exactly like those of Europe, they either resist the use of feudalism for Japan or suggest that Japan gave rise to a "different kind of feudalism" something which should be called "Japanese feudalism", muß hier festgestellt werden, welche kulturelle Tradition in Ostasien hauptsächlich Korea in vorindustrieller Zeit geprägt hat und inwieweit sie sich in neuerer Zeit aufgelöst oder in modifizierter Weise fortgesetzt hat. Will man auf diese Frage antworten, stellt man fest, daß Korea von China durch die ethische und staatsphilosophische Doktrin vom Konfuzius stark beeinflußt worden ist, die auch in den 20 Jahren auf die Industrialisierung Koreas nachgewirkt hat, während in Japan das Gegenteil bewirkt wurde.

Japan hat seine Abgeschlossenheit durch die sogenannte "Taikwa-Reform"um die Mitte des 7. Jahrhunderts, nachdem schon im 3. Jahrhundert durch die vorübergehende Eroberung Koreas die insulare Abgeschlossenheit Japans aufgehoben

---

1) Otto Hintze: Feudalismus und Kapitalismus. Göttingen 1970, S. 7.

2) Feudalismus: (Hrsg.) Heide Wunder, a.a.O., S. 142.

worden war und den Einflüssen der viel älteren und höheren chenisischen Kultur den Zugang eröffnet hatte. Diese Taikwa-Reform war kurzweg eine Imitation der chinesischen Regierungsweise.
Diese konfuzianische staatsphilosophische Doktrin, die ja auch dem Regierungssystem der Tang-Dynastie zugrunde lag, und die den Staat mehr auf familien-haftes Gemeinschaftsgefühl, auf väterliche Autorität und brüderlichen Zusammenhalt als auf gesetzliche Normen begründen wollte, hat in der modernen Arbeiterschaft Koreas negativ gewirkt. Die Gehorsamkeit der Unternehmer-Autorität gegenüber, das Seniori-tätsprinzip, das Schweigen anstelle des Kampfes oder der Aktion und die Betrachtung der Unternehmer als väterliches Vorbild, das alles hat die Arbeiterbewegung stark behindert.

Das Herr-Diener-Verhältnis, das von der konfuzianischen Tradition übrig geblieben war, hat sowohl hinsichtlich der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung als auch hinsichtlich der Vorstellung über soziale Sicherung der Arbeitnehmer, auch hinsichtlich der Gewerkschaftsbewegung prägend gewirkt.

Hier wird deutlich, daß die Frage, ob es in Korea Feudalismus gegeben hat, bzw. inwieweit quasi feudale Formen von Abhängigkeit bis heute wirksam geblieben sind, endgültig wohl kaum beantwortet werden können. Man kann jedoch sagen, daß zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern eine ähnliche persönliche Abhängigkeit patriarchalischen Typus wie im Feudalismus unter Einfluß des Konfuzianismus geherrscht hat und noch herrscht.

Von einem Feudalismus im engeren Sinne kann in Korea schon deshalb nicht gesprochen werden, weil die für diesen Zustand spezifische Verbindung von Militärverfassung (in Europa Ritterstand und in Japan Samurai), Regierungsform (ständische Herrschaft) und Wirtschaftsverfassung (Lehen, gestaffeltes Eigentum) nicht existiert hat.

Auch die in früherer Zeit in Korea vorhandene Abhängigkeit der Bauern von Großgrundbesitzern (Pachtverhältnis) hatte nie die tragende Bedeutung wie z.B. das Lehnsverhältnis in Europa. In den Wirtschaftsreformen unter japanischen Besatzung wurde der Großgrundbesitz beinahe völlig enteignet und verteilt. Die noch vorhandenen Reste wurden unter Sung-Man Rhee Reg.aufgelöst und an Kleinbauern verteilt.

Infolgedessen wurden die Probleme zwischen beiden Seiten nicht durch sachliche Auseinandersetzung oder vernünftige Kompromisse gelöst, sondern durch Zwangsmaßnahmen der Regierung, durch brutale Arbeitskämpfe der Arbeiter oder durch brutale Ausbeutung durch die Arbeitgeber [1].

---

1) Dong-A Jähriges Report 1971, a.a.O., S. 534 ff.

Nach der Statistik des nationalen Arbeitsamtes wurde in den meisten Arbeitskämpfen von dritter Seite, d.h. durch Schlichtungskommissionen [1] bzw. Regierung, eingegriffen. Vom September 1969 bis zum Ende desselben Jahres haben sich 20 Kämpfe ereignet. Davon hat in 11 Fällen die Schlichtungskommission, und in 9 Fällen die Regierung eingegriffen, und das obwohl das nationale Arbeitsamt darauf hingewiesen hatte, daß bei Auseinandersetzungen die firmeninterne Lösung optimal sei. Dazu kommt, daß aufgrund des Gewerkschaftsgesetzes Paragraph 6 [1] jeder Betrieb, bzw. Arbeitgeber und die Gewerkschaft verpflichtet sind, in ihrem Betrieb Kommissionen aus Arbeitgebern und -nehmern zu bilden, damit eventuell auftretende Arbeitskonflikte in erster Linie an Ort und Stelle gelöst werden können.

Nach Paragraph 6 des Gewerkschaftsgesetzes sind insgesamt 1.536 Betriebe verpflichtet, diese Kommission zu bilden (nach der Statistik vom 31. August 1970).

Aber von diesen haben 415 Betriebe die vorgeschriebene Kommission noch nicht gebildet. Das hatte zur Folge, daß die meisten Konflikte durch Eingriffe von Dritten gelöst wurden (siehe Tabelle 9).

Die Arbeitskonflikte vom 1. September 1969 bis Ende August 1970, die bei dem nationalen Arbeitsamt angemeldet sind, betrugen 42 Fälle [2]. Davon wurde in 66.6% (28) der Fälle für Lohnerhöhung, in 21.4% = 9 Fällen für Rechtskonflikte, in 5% = 2 Fällen gegen ungerechtfertigte Kündigungen, sowie in 3 Fällen für sonstige Belange gekämpft.

---

1) Paragraph 6 des Gewerkschaftsgesetzes lautet: Der Arbeitgeber und die Gewerkschaft sind verpflichtet, die Arbeitnehmer und -geber-Kommission zu bilden, um die Kooperation und den Industriefrieden zu erreichen".

2) Die Zahl erfaßt nur die Konflikte, die beim nationalen Arbeitsamt angemeldet worden waren.

Tab. 9: Statistik zur Bildung der Kommission

Jahr		1966	1967	1968	1969	Am 31.Aug.1970
Gesamte Betriebe	Schon gebildete	725	797	874	1.010	1.221
	Verpflichtete Betriebe	980	1.257	1.267	1.404	1.536
Betriebe über 100 Arbeiterzahl	Schon gebildete	345	384	417	482	536
	Verpflichtete Betriebe	560	687	678	613	679
Betriebe unter 100 Arbeiterzahl	Schon gebildete	380	413	457	528	585
	Verpflichtete Betriebe	420	570	589	791	857

Quelle: Nationales Arbeitsamt, Okt. 1970, Seoul.

Aus dieser Statistik geht eindeutig hervor, daß in den meisten Fällen Lohnerhöhungen gefordert worden waren. Das aber deutet an, daß das Lohnsystem in diesem Land einer kritischen Untersuchung bedarf.

Deswegen ist auch die Hauptaufgabe der Wirtschaftspolitik des Tarifparteien, das unterschiedliche Lohnnieau sowohl in den einzelnen geographischen Gebieten, als auch in den verschiedenen Industriezweigen und letztlich in den verschiedenen Unternehmen anzugleichen. Was diesen Komplex betrifft, ist es in keinem Fall zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen gekommen.

Es ist festgestellt worden, daß die meisten Arbeiter mit ihren niedrigen Löhnen ihr tägliches Leben nicht einmal ausreichend bestreiten können. Für die koreanischen Arbeiter ist das Gesetz über die Begrenzung der Arbeitszeit überhaupt nicht aktuell. Wenn sie die gesetzlich begrenzte Arbeitszeit (8 Stunden täglich) fordern würden, würden sie augenblicklich ihre Arbeitsplätze verlieren. Die Zahl der gesamten Arbeitskonflikte vom 1. September 1969 bis Ende August 1970 betrug 165 Fälle [1]. Im Vergleich mit dem Jahr davor wurden 35 Fälle mehr registriert, und 8.097 Gewerkschaftsmitglieder haben an diesen Arbeitskämpfen teilgenommen. Tabelle 10 zeigt die Fälle, die beim Arbeitsamt angemeldet worden waren. Und Tabelle 11 zeigt die gesamten Arbeitskonflikte nach einer Statistik der Gewerkschaften.

---

1) Nach der Statistik des nationalen Gewerkschaftsbundes. Die Zahl 165 bedeutet, daß auch die Konflikte, die beim Arbeitsamt gar nicht angemeldet sind, mitgerechnet wurden.

Tab. 10: Angemeldete Arbeitskonflikte beim Arbeitsamt

Einteilung J a h r	Konflikte Z a h l	Forderungsgrund Lohn-erh.	Gewinn-beteil.	gegen Kündig.	Arbeits-stunde	Arbeitsr. Forder.	Sonst.
gesamte Zahl	42	28	1	2		9	2
1.9.-31.12. 1969	22	14	1	1		6	
1.1.-31.8. 1970	20	14		1		3	2

Quelle: Nationales Arbeitsamt, Oktober 1970, Seoul.

Tabelle 11:

Einteilung Nach Gewerkschaften	Gesamte Zahl		ungerechtigte Kündigung		ungerechtigtes Abschinden		Berufung vor Gericht		gelöst		ungelöst	
	Fall	Personal	Fall	Personal	Fall	Personal	Fall	Personal	Fall	Personal	Fall	Personal
Textil	14	2.214	5	74	8	1.060	1	1.080	11	1.300	3	914
Hafen	12	12			8	8	4	4	9	9	3	3
Bergbau	14	2.219	4	4	1	220	9	1.995	9	1.313	5	906
Ausländische Organe	2	2	1	1	1	1			1	1	1	1
Tabak	5	152	4	6			1	146	1	3	4	149
Vereinigte Gewerkschaft	25	2.296	3	5	13	1.519	7	772	18	1.254	7	1.042
Kraftfahrzeug	61	704	11	11	10	73	40	620	48	466	13	238
Chemie	5	18	3	11	2	7			5	18		
Publikation	8	211	1	7	5	174	2	30	4	144	4	67
Metall	13	119	1	3			12	116	9	65	4	54
Eisenbahner	5	120					5	120	3	100	2	20
Seeleute	1	30					1	30			1	
Total	165	8.097	33	122	48	3.062	82	4.913	118	4.673	47	3.394
im letzten Jahr	130	49.419	47	281	26	382	60	48.764	107	48.834	18	475
geänderte Zahl	35	Δ41.322	Δ14	159	19	2.685	12	Δ43.851	11	Δ44.161	29	2.919
geänderte %Zahl	26.9	Δ 84	Δ30	56.5	65.5	70.3	20	Δ 89.9	10.3	Δ 90.4	161.1	614.5

Quelle: Nationaler Gewerkschaftsbund, Okt. 1970, Seoul, S. 102.

bedeutet = minus(-)

Wie die Tabelle 11 zeigt, sind 33 Konflikte durch die unzulässige Kündigung verursacht worden, das waren 14 Fälle weniger als in dem voraufgegangenen Jahr. Und wegen ungerechtfertigter Mehrarbeit haben sich 48 Konflikte ereignet, also 19 Fälle mehr als in dem letzten Jahr. In einem vollen Jahr [1] haben sich insgesamt 165 Konflikte ereignet, davon sind 118 Fälle gelöst worden und 47 Fälle noch nicht abgeschlossen.

Die meisten Konflikte wegen unzulässiger Kündigung sind durch die einseitige Unternehmerhaltung begründet. Die meisten Unternehmer betrachten nämlich das Arbeitgeber- und -nehmer-Verhältnis so, als ob es eine Beziehung zwischen Herrn und Diener wäre. Sie kündigen ohne einsehbare Gründe [2] ihren Arbeitern, obwohl solche Haltung im Paragraph 27 des Arbeitsliniengesetzes ausdrücklich verboten ist. Die Konflikte wegen ungerechtfertigter Mehrarbeit bedeuten zum Beispiel Unterdrückung der neu organisierten Gewerkschaft, Ablehnung der kollektiven Abmachungen sowie Verstöße gegen das Arbeitsliniengesetz und das Gewerkschaftsgesetz.

Alle Fälle sind von der Unternehmerseite einseitig verursacht worden. Wenn sich der Konflikt weiter verschärft, muß der Arbeiter sein Recht vor Gericht verteidigen. Im oben genannten Jahr wurden 82 Fälle vor Gericht gebracht, in denen es hauptsächlich um Lohnforderungen, die Forderung des Abfindungsgeldes, ungerechtfertigte Kündigung oder Unterdrückung der Grundrechte ging. Von 82 Fällen sind 56 Fälle gelöst und 26 Fälle ungelöst geblieben, weil entweder die Unternehmer verschwunden waren oder ihren Betrieb veräußert hatten.

Die Kernfrage in diesem Zusammenhang ist, daß die Anrufung des Gerichtes oder eines gesetzlichen Schutzes für die

---

1) Vom 1.September 1969 bis Ende August 1970.

2) Arbeitsliniengesetz Paragraph 27 lautet: Die Voraussetzungen für die Kündigung Absatz 1: Ohne Angabe von Gründen kann der Arbeitgeber seinem Arbeiter nicht kündigen.

Arbeiter wegen ihrer finanziellen Schwäche, lang dauernder Prozesse oder ihrer Unwissenheit in der Wirklichkeit gar nicht denkbar ist. Wegen des Verstoßes gegen das Arbeitsliniengesetz hat das nationale Arbeitsamt zur Verbesserung des Arbeitgeber- und -nehmer-Verhältnisses und zum Schutze der Arbeiter das Aufsichtsbeamtensystem eingeführt, durch das jeweils 16 beschäftigte Arbeiter in einem Betrieb verbunden sind. Aus den folgenden Gründen hatte das Aufsichtssystem wenig Erfolg [1].

a) Die 60 Beamten, die für 9.618 Betriebe mit über 1 Mill. Arbeiter eingesetzt werden, sind zahlenmäßig nicht ausreichend.
b) Die Beamten, die nicht extra für diese Tätigkeit speziell ausgebildet sind, warten auf die Zeit, in der sie wieder zum Hauptamt zurückkehren [2].
c) Angesichts begrenzter Amtsdauer und ohne Absicherung durch die Behörde, zumal auch Transportmittel nicht ausreichend sind, fehlt ihnen in der Regel, soweit sie nicht für die Seite des Unternehmers arbeiten, jegliche Motivation.

Tabelle 12 zeigt das Ergebnis des Aufsichtssystems im Zeitraum vom 1. Januar 1969 bis Ende Oktober 1970. Die Lösungsvorschläge zu diesem Punkt waren: Wie läßt sich die Einstellung des Unternehmers durch Bewußtseinsbildung insofern ändern, als er einsieht, daß die Arbeiter auch gleichwertige Menschen sind, um allzu heftige Auseinandersetzungen auf bei-

---

1) Dong-A Report 1971, Jahrgang, a.a.O., S. 535.
Paragraph 102 des Arbeitsliniengesetzes. "Zum Schutze und zur Erfüllung der Arbeitsbedingungen etabliert das Aufsichtssystem im Ministerium für Gesundheitswesen, Seoul, in allen Provinzen sind Bezirken. Paragraph 102 Mission des Aufsichtsbeamten. Der Aufsichtsbeamte hat das Recht für die Vernehmung der Arbeitgeber und -nehmer, sowohl die Untersuchung der Betriebe und erforderlichen Formulare".

2) Nach der Vorschrift werden sie nur für ein Jahr zu dieser Tätigkeit berufen.

Tab. 12: Die jährlichen Verstöße, soweit sie von Aufsichtsbeamten registriert wurden (am 1. Oktober 1970)

Jahr	1969		1970	
Inhalt des Verstoßes	Verstoß	Verbesserung	Verstoß	Verbesserung
Betriebszahl der Verstöße	4.385	4.189	6.620	3.168
Zahl der Verstöße	8.107	7.789	19.928	4.796
Arbeitsvertrag	2.145	2.064	1.017	244
Zahlung des Lohnes	1.455	1.390	5.191	2.436
Arbeitsstunde	1.588	1.556	6.872	987
Frauen u. Jugendarbeiter	1.002	979		
Sicherung u. Gesundheitswesen	1.240	1.158	5.078	754
Ausbildungsprogramm	3	3		
Vorschrift	235	218	1.193	326
Sozialversicherung	279	271	577	449
Sonstiges	160	150	829	149

Quelle: Nationales Arbeitsamt, Jan. 1971, Seoul.

den Seiten im Rahmen der Gesetzgebung zu vermeiden. In diesem Zusammenhang scheint es noch wichtiger und dringlicher zu sein, ein Bewußtseinsbildungsprogramm für Unternehmer auf der nationalen Ebene als langfristiges Programm durchzuführen als das Aufsichtsbeamtensystem zu erweitern.

Die Tabelle 12 zeigt, daß die Zahl der Verstöße bei der Zahlung der Löhne, der Berechnung von Arbeitsstunden, sowie gegen Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften sehr hoch ist. Im Jahre 1970 wurde jedoch nur ein Viertel der Verstöße geahndet. Natürlich umfaßt diese Zahl lediglich die Tatbestände, die von den Beamten aufgedeckt werden konnten. Es gibt jedoch viele Verstöße, die gar nicht von Aufsichtsbeamten aufgedeckt worden sind.

3) Arbeitskonfliktttendenz

Nach dem Jahresbericht des nationalen Gewerkschaftsbundes ereigneten sich im Jahre 1963 46 Arbeitskonfliktfälle mit einer beteiligten Personenzahl von 52.131, während es im Jahre 1969 115 Fälle mit einer beteiligten Personenzahl von 187.472 waren. Das deutet an, daß innerhalb von 6 Jahren an dreimal mehr Fällen viermal mehr Personen teilnahmen. Wenn man die Konflikte im Jahre 1969 (115 Fälle) nach den Ursachen analysiert, stehen an erster Stelle 78 Fälle, in denen es um Lohnerhöhung ging, an zweiter 37 Fälle, die kollektive Abkommen betrafen. Da in Korea nur 23.9% aller Arbeiter Mitglieder der Gewerkschaft sind [1], bedeutet die Zahl der Konflikte, daß hier nur die Konflikte, die in Betrieben, in denen die Gewerkschaft schon organisiert war, gezählt sind. [2] Die Tabelle 13 zeigt die Jahrestendenz der Konflikte von 1963 bis 1969.

---

1) Siehe die Anmerkung Nr.3,S.2 in der historischen Vorbemerkung.

2) Jahresbericht des nationalen Gewerkschaftsbundes, S. 19, 1970, Jan., Seoul.

Tab. 13: Konflikttendenz von 1964 bis 1969

Konflikttendenz			Ergebnis		Forderungsgründe								
Jahr	Kon. zahl	Beteiligte	gelöst	unge-löst	Lohn-erh.	Verzög. d.Lohnz.	Kündi-gung	Reduz. d.Arb.	Unger. Verh.	Koll. Abk.	Bruch d.Vert.	Sonst.	Insges.
1964	96	141.852	80	16	85	4	1	2	2	11	15		122
1965	79	72.964	74	5	78	10	8	3	2	24		48	173
1966	132	152.996	118	14	125	2	9	2	2	57		95	292
1967	93	128.572	85	8	70	4	7	3	8	37	4	74	202
1968	131	228.198	108	23	130	5	11	2	5	51	9	156	365
1969	115	197.472	96	19	78	6	12	4	6	37	9	42	190

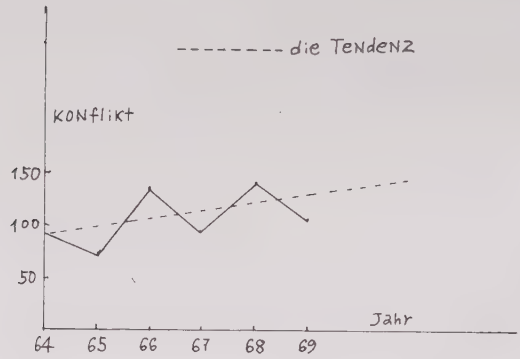
Quelle: Nationalgewerkschaftsbund, Jan. 1970, Seoul.

Ein Konflikt wurde meistens durch 2 oder 3 Forderungen ausgelöst und hervorgerufen.
Dadurch ist die Zahl der Konflikte nicht gleich mit der Zahl der Forderungsgründe

a) Jedes zweite Jahr erhöht sich die Zahl der Konflikte. Im Jahre 1963 (46 Fälle), 1964 (96), 1965 (79), 1966 (132), 1967 (93), 1968 (131) und im Jahre 1969 (115).

Die Arbeitskonfliktt endenz in Korea erhöht sich in der Regel in jedem zweiten Jahr.

Bild 1



b) Zunahme der Beteiligten

Die Zahl der Personen, die am Arbeitskampf teilgenommen haben, hat mit den Jahren zugenommen. Das deutet an, daß sich die Arbeiter ihrer Rechte langsam bewußt wurden.

c) Forderung der Arbeitnehmer

An erster Stelle ihrer Forderung stand die Lohnerhöhung. In Tabelle 13 zeigt sich, daß während 6 Jahren 566 von insgesamt 646 Fällen Lohnerhöhung registriert worden waren. An zweiter Stelle war die Abschließung eines kollektiven Abkommens.

d) Verkürzungstendenz der Streikdauer

Die durch Streik ausgefallenen Arbeitstage im Jahre 1967 betrugen 152 Arbeitstage, im Jahre 1968 107 Tage, im Jahre 1969 95 Tage und im Jahre 1970 waren es nur noch 27 Tage 7 Stunden [1]. Das deutet an, daß die Streiktage sich immer mehr verringert haben. Diese Tendenz ist das Ergebnis der Bemühungen der Regierung und der Arbeitgeber, denn sie gehen davon aus, daß Streiks in jedem Fall ein Hindernis für die Industrialisierung in diesem Land sind. Deshalb bemühen sie sich durch Gesetzgebung oder Wirtschaftspolitik, die Streikdauer zu verkürzen.

Die wissenschaftliche Beurteilung und die charakteristische Analyse zu den Arbeitskämpfen werden im Schlußkapitel herangearbeitet.

4) Gewerkschaft

a) Historische Entwicklung

Obwohl die Frage in der Wissenschaft unterschiedlich beurteilt wird, weisen zahlreiche Fakten eindeutig doch darauf hin, daß von einer Arbeiterbewegung Koreas erst seit der Zeit der japanischen Besatzung gesprochen werden kann [2].

a 1) 1880-1910 Erste Arbeiterbewegung

Tausend Jahre lange konfuzianistische Tradition hatte die koreanische Gesellschaft bis zur Zeit der japanischen Invasion beherrscht. Die Konfuzianistische Gesellschaft war

---

1) Nach der Statistik des nationalen Gewerkschaftsbundes, Jahresbericht Jahrgang 1970, S. 86.

2) Kim Nak-Jung, Yun Whan, Die Geschichte der koreanischen Arbeiterbewegung, Seoul 1970, S. 16 ff.

nach einer bestimmten gesellschaftlichen Hierarchie geordnet, nämlich Herr- und Diener-Beziehung. In Korea gab es nicht den Begriff "Arbeiter" im Sinne des Lohnarbeiters, sondern es gab nur den Diener im Gegensatz zur Herrenkaste, dessen gesellschaftlicher Stand erblich war [1]. Die Dienerschicht war verpflichtet, die ganze körperliche Arbeit kostenlos zu übernehmen.
Aber als Japan um 1880 seine koloniale Politik allmählich auf Korea ausdehnte, mußte das letzte koreanische Königreich die Häfen Koreas öffnen. Gleichzeitig waren die reichen Bodenschätze das besondere Anliegen der mächtigen Länder, China Japan, Rußland, England, Deutschland, USA, Italien und Frankreich[2]. Die geöffneten Häfen sowie die aufkommende Bergbauindustrie waren der Anlaß, den Begriff des Lohnarbeiters in diesem Land zum ersten Mal zu benutzen, da die Industrialisierung des Landes mit der gewaltsamen Einführung diese Maßnahmen d.d. Japaner begann.
Diese Zeit kann als Wendepunkt angesehen werden, da in Korea des Prozeß der Loslösung der quasi feudalistischen Gesellschaft des primitiven Handels zur industriellen Gesellschaft begonnen hatte.

Natürlich war der Bergbau der erste Bereich Koreas, in dem zum ersten Mal die Arbeiterklasse geformt wurde. Am Ende des 19. Jahrhunderts erreichte die Zahl der Bergarbeiter ca. 20.000 [3] und nach der Eröffnung der Häfen um 1880 erreichte die Zahl der Hafenarbeiter ca. 10.000 [4] Diese Arbeiter stammten von den Bauern ab, die durch die japanische Agrarpolitik ihre Länder verloren hatten und, nachdem sie abgewandert waren, keine qualifizierte Arbeit leisten konnten. Während

---

1) Der Charakter dieser Oberschicht läßt sich vielleicht mit dem der Gentry in Großbritannien vergleichen - trifft diesen jedoch nicht ganz, da es sich bei der koreanischen Herrenkaste um eine nach den konfuzianischen Prinzipien ausgerichtete Herrenkaste handelte.

2) Kim Chong Yul, a.a.O., S. 179.

3) Kim Yoon Whan, NakJung, a.a.O., S. 179.

4) Kim Yoon Whan/NakJung, a.a.O., S. 180.

5) siehe S.42

dieses Zeitraums war das Land äußerlich ein unabhängiges Königreich, tatsächlich jedoch waren alle gesellschaftlichen Bereiche von Japan abhängig geworden. Die Eigentümer der Bodenschätze waren Ausländer und die ganze Hafenarbeit wurde von Japanern kontrolliert. Allmählich wurden die Arbeiter mit der Notwendigkeit konfrontiert, sich einheitlich zu organisieren. Um diese Zeit organisierten die Arbeiter sich und bemühten sich, ihre Forderungen hauptsächlich für Lohnerhöhungen gegen das Auslandskapital durchzusetzen. Ob man diese Bewegung und die damit verbundenen Aktionen als reguläre Gewerkschaftsbewegung im heutigen Sinne betrachten kann, ist noch eine offene Frage. Aber man muß wenigstens folgendes einschätzen:

a) Sie haben zum ersten Mal den Begriff der Gewerkschaft benutzt.
b) Für ihr gemeinsames Interesse haben sie sich geeinigt durch den Arbeitskampf ihre Forderungen durchzusetzen.
c) Jede Organisation wurde unter eine starke Leistung gestellt.

In diesem Zusammenhang kann man die Sung-Jin-Hafen-Gewerkschaft als erste Gewerkschaft in diesem Land ansehen. Die Tabelle 14 zeigt Gewerkschaften in diesem Zeitraum.

Tabelle 14: Die ersten organisierten Gewerkschaften

Jahr	Name der Gewerksch.	Ort	Vorsitz und Zahl der Mitglieder
1898	Hafen Gewerkschaft	Sung-Jin	Lee,Kryn-Sun 47
1902	Sam-Wha(Textilfirma)	Chin-Nam Po	Choi,Hak-Seo 180
1906	Cho-Sun	Chin-Nam Po	Choi,Bong-Jin 80
1908	Shin Chang-Lie	Pyung-Yang	Lie,Bong-So 70
1908	Kwang-Lyang Man	Yong-Kang	Kim,Won-Jun 50
1909	Kong-Dong	Kun-San	Suh,Chi-San 370
1909	Lie-Won	Lie-Won	Park,Chong-Un 90
1910	Allg. Gewerkschaft	Chin-Nam Po	Ro-Bong-Suh 400
1910	Sue-Ho	Lie-Won	Ro,Chang,Kim ü.300

Quelle: Chong-Yul Kim, a.a.O., S.183.
Die in der Tabelle angegebenen Namen der Gewerkschaften waren zum Teil sehr willkürlich gewählt worden, und zwar handelte es sich entweder um den Ortsnamen, um den Firmenname oder um Phantasienamen.

a 2) 1910-1920 Arbeiterbewegung, als sie für ihre Unabhängigkeit kämpfte

Nach einer Phase, in der die Japaner sich auf die volle Uebernahme der Herrschaft vorbereiteten, wurde Korea im Jahre 1905 durch den Vereinigungsvertrag zwischen Japan und Korea [1] zu einer Besatzungszone Japans degradiert. In der Anfangsphase diente Korea als Verkaufsmarkt japanischer Produkte, als Lieferant von Rohstoffen und Bodenschätzen und als zusätzliches Anbaugebiet von Reis für die japanische Bevölkerung. Von 1910 bis 1918 hat Japan dann ein Projekt im Rahmen der Untersuchung der koreanischen Landfläche [2] durchgeführt. Im Zuge der Durchführung dieses Projekts haben viele koreanische Bauern ihr Land verloren und sich in Häfen oder in Bergbaugebieten angesiedelt, um einen Beruf zu suchen.

Jeder Landbesitzer hatte seinen Besitz innerhalb einer vorgeschriebenen Zeit bei der zuständigen japanischen Behörde registrieren zu lassen. Die Termine dafür waren so gelegt, daß die meisten der Besitzer von Grund und Boden dieser Aufforderung nicht nachkommen konnten (Mangel an ausreichender Information). Hinzu kam, daß viele Bauern des Lesens unkundig waren.

Daneben bestand eine Opposition gegen die Maßnahmen der japanischen Okkupanten, die davon ausging, daß wenn alle Grundbesitzer sich weigerten die Japaner machtlos seien. In Wirklichkeit wurde die Aufteilung des Bodens rigoros durchgeführt, und das Land in kleine Parzellen aufgeteilt, die zum Teil an japanfreundliche Personen vergeben wurden. Unter Sung Man Rhee wurde diese Politik nicht revidiert.

Die zunehmende Arbeitslosigkeit verschlechterte die Arbeitsbedingungen. Die Arbeitslosen wanderten von den Dörfern in die Städte, aber in den Städten war die Industrialisierung,

---

1) Uel-Sa Bo-Ho Abkommen im September 1905.

2) Cho-Sun To-Chi Untersuchungsprojekt.

hauptsächlich Kriegsindustrie, noch nicht weit genug entwickelt, um die Arbeitslosigkeit zu beseitigen.

Die Japaner nutzten die koreanischen Arbeiter u.a. dazu [1], den zweiten Weltkrieg vorzubereiten. Nachdem der Kampf [2] für ihre Unabhängigkeit nicht gelungen war, kam es aus der allgemeinen Notsituation heraus zu einer Aktion für die Unabhängigkeit durch die Arbeiterbewegung, die jedoch mißlang. Der Grund des Mißlingens dieses Widerstandes war die fehlende Organisation gewesen.

Die Leiter und die führenden Kämpfer für die Unabhängigkeit wollten jede Möglichkeit einer Organisation der Kräfte der Arbeiterbewegung wahrnehmen ausnutzen. Seit 1919 sind viele Akademiker, Lehrer, Studenten sowie Vertreter des Volkes in der Organisierung der Gewerkschaft und der Arbeiterbewegung stark engagiert. Diese Tatsache war einerseits ein guter Aspekt für die nationale Zukunft, aber andererseits war sie ein Hindernis für die Arbeiterbewegung gewesen. Die Intellektuellen haben die Leitung der Organisation übernommen ohne in genügendem Maße auf die Bedürfnisse der Arbeiter einzugehen. Tabelle 15 zeigt die Arbeitskämpfe von 1912 bis 1919 und Tabelle 16 gibt die organisierten Gewerkschaften in dieser Zeit wieder.

a 3) 1920 - 1930 Gewerkschaft auf nationaler Ebene

Im Februar 1920 fand im Myung-Wol Restaurant in Seoul eine Vorbereitungskommission [3] für die organisatorischen Fragen der Zentralkonferenz der Arbeiter-Hilfsgenossenschaft [4] statt. Im März des Jahres im Kwang-Moo Theater

---

1) Kim Yoon-Whan/Nak-Jung, a.a.O., S. 19.

2) siehe Anmerkung Nr. 1 in historischer Bemerkung.

3) Teilnehmer: Choongha Park, Sungsun Cho, ChinYu Ikyu Park, Duksu Chang, Sunum Ko.

4) No-Dong Kon-Che Hoe (auf Koreanisch).

Tab. 15: Arbeitskämpfe von 1912 bis 1919

		Zahl der Beteiligten				Ursachen			Ergebnis		
Jahr	Zahl d. Konflikte	Japaner	Koreaner	Chinesen	insgesamt	Lohnerhöhung	Menschen Rechte	Sonstige	Erfolg	Mißerfolg	Kompromisse
1912	6		1.573		1.573	6			3	3	
1913	4		420	67	487	4			3	1	
1914	1		130		130	1			1		
1915	9	23	828	1100	1.951	6	1	2	3	3	3
1916	8	8	362	88	458	7	1		6	2	
1917	8	20	1.128		1.148	6	1	1	4	1	3
1918	50	475	4.443	1187	6.105	43	2	5	18	18	14
1919	84	401	8.383	327	9.011	76	4	4	12	35	37

Quelle: Nak-Jung Kim/Yoon-Hwan Kim, a.a.O., S. 13, 1970, Seoul.

Tab. 16: Gewerkschaften von 1910 bis 1919

gegründet am	N a m e	O r t	Vorsitzender	Mitglieder	Betrag
20.3.1910	Sin Ro-Dong	Kun-San	K.T.Chung	30	
1.3.1913	Seo-Ho Tung-Sa	Seo-Ho	Y.K.Roh	315	
1.3.1913	Ko-Ryang Po	Chang-Seo	Sang Rhee	61	
4.7.1914	Pyung-Buk	Sinuchu	Young-Il	100	
10.6.1915	Ko-Chu	Dotong-Chun	Indae,Kim	55	3 Won
12.1.1917	Keuk-Ju	Kun-San	Chehong Lee	100	
16.1.1917	Sin-Hueng	Shin-Hueng	Ho-Il Lee	131	1 Won
16.2.1917	Kong-Hueng	Kun-San	Sang-Kyn Park	70	
27.8.1917	Pyung-Yang	Pyung-Yang	Chehok Choi	200	70 Chun
1.1.1918	Sin-Hueng	Kun-San	Yuchang Kim	300	
15.3.1918	Ko-Cheo	Dotong-So	Kong Kim	30	3 Won
1918	Cho-Chi-Won	Youn-Kie		183	
11.8.1918	Shinwhan-Po	Kun-San	Yuchang Kim	300	
9.9.1918	Non-San Kong	Non-San		33	
15.4.1919	Non-San	Non-San			
14.6.1919	Young-Il	Young-Il	Sunpo Chung	92	
19.8.1919	Shin-TaeLn	Chung-up	Sungha Un	358	
1.10.1919	Suk-Chun	Pyung-Won		35	

Quelle: Nak-Jung Kim:Yoon-Hwan Kim, a.a.O., S. 15, 1970 Seoul

Der Firmenname war zugleich Gewerkschaftsname (Betriebsgewerkschaft)

versammelten sich die Gründungskommission mit 150 Teilnehmern. Am 11. April 1920 wurde diese Organisation unter der Leitung von Choongha Park gegründet, die man als die erste nationale Gewerkschaftsorganisation bezeichnen kann. Die Zielsetzung dieser Organisation mit dem offiziellen Namen "Zentralkonferenz der Arbeiter-Hilfsgenossenschaft" war die Verbesserung der koreanischen Gesellschaft und der Arbeitswelt. Diese Zielsetzung sollte durch Lernen, Disziplin, Sparsamkeit, Gesundheitswesen, Arbeitsvermittlung und Untersuchung der Arbeitswelt erfüllt werden [1].

Die meisten Mitglieder waren Nichtarbeiter [2], außerdem waren einige Arbeiter in geringer Zahl dazugekommen [3]. Die Geschichte der koreanischen Arbeiterbewegung hat von Anfang an mit der Initiative von Nichtarbeitern angefangen; daher war die erste Forderung immer die nach gesellschaftlicher Anerkennung gewesen und die Verbesserung der Arbeitsbedingung eine zusätzliche Forderung bzw. äußere Dekoration für den Schutz ihrer Organisation gewesen. In diesem Zusammenhang war diese Zentralkonferenz praktisch eine Assoziation, in der die Arbeiter und die Intellektuellen zusammengearbeitet haben, um ihre gesellschaftliche Lage zu verbessern [4].

Diese Organisation bestand bis 1924 und änderte dann ihren Namen, um in den nationalen Arbeiter- und Bauernverband integriert zu werden. Dieser nationale Arbeiter- und Bauernverband wurde am 18. April 1924 gegründet (295 Teilnehmer und 181 Organisationen nahmen an der 1. Sitzung teil). Die neue Organisation bemühte sich noch konkreter als die bisherige um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Stadt und

---

1) Chong-Yul Kim, a.a.O., S. 192.

2) Aerzte, Unternehmer, Rechtsanwälte und Lehrer mit 240 Personen haben daran teilgenommen.

3) Zeitungsträger, Lastträger mit 100 Personen.

4) Yoon-Whan Kim/Nak-Jung, a.a.O., S. 36.

auf dem Land. Sie erhob u.a. die Forderung nach der 8-stündigen Arbeitszeit sowie nach allgemeinen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zum erstenmal öffentlich [1]. Später spaltete sie sich in Arbeiterverband und Bauernverband. Daneben gab es um diese Zeit die "Cho-Sun Kommunistische"-Partei. Trotz der verschiedenen politischen Gesinnungen haben sich alle Organisationen bemüht, die nationale Unabhängigkeit zu erreichen. Andererseits hat Japan seine Kolonialpolitik verschärft und alle gemeinsamen koreanischen Aktionen im Jahre 1930 mit Gewalt unterdrückt. Deshalb kann seit Anfang der 30er Jahre die Arbeiterbewegung bzw. Unabhängigkeitsbewegung als Untergrundbewegung bezeichnet werden.

a 4) 1930-1945

Die Entwicklung der Rüstungsindustrien und die verborgene Arbeiterbewegung

In den 30er Jahren hatte Japan seine Kolonialpolitik Korea gegenüber geändert. Mit dem Schwerpunkt der Kriegsvorbereitung war Korea nicht nur zur Reiskammer sondern zum Depot für die Truppen geworden. Hiermit im Zusammenhang steht auch die relativ hohe Entwicklung der Rüstungswirtschaft in Korea. Die Arbeiterklasse hatte sich vergrößert. (siehe Tabelle 17)

Die Wirtschaftskrise im Jahre 1929 hatte auch die japanische Wirtschaft stark beeinflußt. Die japanischen Unternehmer versuchten ihre Wirtschaftsverluste durch die Herabsetzung der Löhne der Koreaner sowie durch Massenkündigungen auszugleichen. Daher fielen viele Arbeitskämpfe in diese Zeit. In den Jahren 1930 und 1931 fanden die meisten Arbeitskämpfe statt. Die Maßnahmen von japanischer Seite in diesen Arbeitskämpfen waren als brutal zu bezeichnen. Die Beteiligten wurden bedingungslos verhaftet und jahrelang inhaftiert. In dem

---

1) Chong-Yul Kim, a.a.O., S. 195.

Tab. 17: Die Tendenz der Arbeiterzahl im Bergbau und in den Fabriken

Jahr	1930	1931	1932	1933	1934	1935	1936	1937	1938
Fabrik	101.943	106.781	110.650	120.320	138.809	168.771	188.250		
Bergbau	31.100	35.895	64.466	70.711	95.717	130.841	139.934	161.954	206.427

letzten der 30er Jahre hatten die koreanischen Arbeiter nur eine Möglichkeit entweder ihre Kämpfe gewaltsam durchzusetzen oder in den Untergrund zu gehen. Die Tabelle 18 zeigt die Analyse der Kampfergebnisse, aufgeteilt nach den Forderungsgründen von 1921 bis 1933.

Harry Sichrovsky schildert die damalige Situation in seinem Buch "Korea Report". "Etwa 90.000 japanische Großgrundbesitzer hatten mehr als die Hälfte der besten Reisanbaugebiete an sich gerissen, während zweieinhalb Millionen koreanische Bauern, davon drei Viertel als Pächter, hungerten (siehe S. 42). Während der Nahrungsmittelverbrauch in den Jahren 1931-1935 um 45% geringer war als in der Periode 1916-1920, war im gleichen Zeitraum der Reisexport nach Japan von 14 auf 45 Prozent der Produktion gestiegen. Die Diskriminierung der Koreaner war unverhüllt. Japaner erhielten für die gleiche Arbeit zwei- bis zweieinhalbmal soviel Lohn wie Koreaner. Für Bankkredite mußten Koreaner um fünfundzwanzig Prozent mehr Zinsen entrichten, Steuerfreiheit und Subventionen gab es nur für Japaner ... Die Mittel und Methoden, die gegen Gesetzesbrecher, vor allem gegen Widerstandskämpfer, angewendet wurden, lassen sich nur mit den grausamsten Foltern des Naziregimes vergleichen" [1]. Die japanische Kolonialpolitik gegenüber den Koreanern wurde nach dem Rußland-Japan-Krieg[2] immer noch verschärft. Am Ende der 30er Jahre und am Anfang der 40er Jahre konnten die koreanischen Arbeiter keine organisierten gemeinsamen Aktionen den japanischen Unternehmern gegenüber machen. Dieser Zustand hatte bis zu ihrer Unabhängigkeit (am 15. August 1945) gedauert. Diese Periode ist als eine "dunkle Zeit" in der Geschichte der Arbeiterbewegung Koreas zu bezeichnen.

---

1) Harry Sichrovsky, a.a.O., S. 18.

2) Im Jahre 1904.

Tab. 18:

Jahr	Ergebnis / Forderung	Ablehnung	Durchsetzung	Zurücknahme	Kompromiß	insgesamt	Prozent in Forderung
1921 – 1924	Lohnerhöhung	3	46	19	23	85	42.7
	gegen Lohn-Herabsetzung	1	12	37	27	77	38.7
	Verbesserung der Bedingung	2	2	4	1	9	4.5
	Sonstige	4	11	9	4	28	14.0
	Insgesamt	10	65	69	55	199	100.0
	Prozent in Ergebnis	5.6	32.5	34.6	27.7	100.0	
1925 – 1929	Lohnerhöhung	35	49	35	51	170	37.6
	gegen Lohn-Herabsetzung	15	14	14	21	78	17.2
	Verbesserung der Bedingung	9	12	15	18	54	11.9
	Sonstige	18	64	16	65	183	40.1
	Insgesamt	77	139	80	155	451	100.0
	Prozent in Ergebnis	17.0	30.8	17.7	34.4	100.0	
1930 – 1933	Lohnerhöhung	66	39	35	56	196	27.8
	gegen Lohn-Herabsetzung	56	19	23	78	176	25.4
	Verbesserung der Bedingung	26	13	14	27	80	11.5
	Sonstige	42	71	44	84	241	34.8
	Insgesamt	190	142	116	245	693	100.0
	Prozent in Ergebnis	27.4	20.5	16.7	35.4	100.0	

Quelle: Yoon Whan Kim/Nak Jung, a.a.O., S. 71.

a 5) 1945 - 1960 Gewerkschaft als manipuliertes Instrument des Antikommunismus

Die nationale Unabhängigkeit, die durch die Supermächte erfolgte, brachte auch diesem Land gleichzeitig ein wirtschaftliches und politisches Chaos. Während der japanischen Besatzungszeit waren die koreanischen Arbeiter meistens nur als Hilfskräfte ausgebildet worden. Das plötzliche Verlassen der japanischen Facharbeiter und Unternehmer verlangte von den Koreanern einen schnellen wirtschaftlichen Umbau von der Rüstungsindustrie zur normalen Industrie. Aufgrund des fehlenden "technical know How" waren die koreanischen Arbeiter kaum in der Lage die ihnen überlassenen Arbeiten durchzuführen. Zahlreiche Heimkehrer aus dem Ausland hauptsächlich aus Japan, China und der Mandchurei und die Umsiedler von Norden nach Süden verursachten große Arbeitslosigkeit begleitet von einer sprunghaften Inflation. Im November 1946 überschritt die Zahl der Arbeitslosen die 1.1 Millionen. Der begründete Haß gegen den Kapitalismus, der in 36 Jahren grausamer Kolonialzeit erwachsen war, leitete die Arbeiterbewegung Koreas in die Richtung des Kommunismus [1]. Auch brachte die von außen her gegebene Freiheit unter den Arbeitern Kämpfe und Konflikte. Andererseits bemühte sich die amerikanische Militärregierung um eine Ordnung in diesem gesellschaftlichen Chaos.

Die folgenden Gesetze und Verordnungen wurden von der militärischen Regierung um diese Zeit erlassen.

a) Gesetz über die allgemeinen Lohnverhältnisse am 10. Oktober 1945 (Nr. 14).
b) Gesetz gegen Ausbeutungen am 30. Oktober 1945 (Nr. 19).
c) Gesetz für Arbeitspolitik und Errichtung eines Arbeitsministeriums am 23. Juli 1946 (Nr. 97).

---

1) Vgl. William Z. Forster, World Trade Union Movement. New York 1956, S. 336, S. 489.

d) Verordnungen zur Jugendarbeit am 18. September 1946 (Nr. 121).
e) Gesetz über die Regelung der Arbeitszeit am 7. November 1946 (Nr. 121).

Von Beginn der Unabhängigkeit bis zur Etablierung der Regierung [1] war die Spannung unter den Arbeitern durch den Kampf um die Führung in der Gewerkschaft zwischen dem von Linksradikalen geleiteten "Chonpyunghoe" [2] und dem konservativen "Dae-Han Ro-Chong" [3] gekennzeichnet.

Am 1. Mai 1946, dem ersten Arbeitertag nach der Unabhängigkeit fanden zwei offizielle Vollversammlungen in Seoul statt. Die Vollversammlung der Kommunisten war vollbesetzt, während die der Konservativen fast nicht besucht war. Es war ein konkretes Beispiel, daß die Kommunisten in der Anfangsphase nach der Unabhängigkeit bis zur Etablierung der Regierung (am 15. August 1948) in bezug auf die Arbeiterbewegung stärker gewesen sind [4].

Trotz der gegenseitigen Kämpfe hatten die Arbeiter sich organisiert. Nach der Statistik der Militärregierung im Sept.

---

1) Mit dem Namen "Dae-Han Min-Kuk" wurde die neue Regierung am 15. Aug. 1948 nach der Unabhängigkeit vom 15. Aug. 1945 etabliert.

2) Bedeutet "Cho-Sun national Gewerkschaftliche Generalkonferenz". Gegründet am 5. Nov. 1945. Mitglied des W.F.T.U. (World Federation of Trade Union). Vorsitzender: Sung-Täck Huh, Honorary President Kim, Il-Sung und Park Hun-Yung. An der ersten Vollversammlung hatten 16 Gewerkschaften mit 505 Vertretern teilgenommen. Bis zum Jahre 1948 war ihre Bewegung noch aktiver als die Konservativen. Einverständnis mit Treuhandsystem.

3) Gegründet am 10. März 1946 und ist aus der Antikommunismus-Bewegung entstanden. Geleitet von konservativen Volksrepräsentanten, Ablehnung des Treuhandsystems, organisatorisch schwach, oft von Politikern manipuliert. Vorsitzender: Sung-Man-Rhee.

4) Die 20 Jahre Geschichte der Eisenbahner-Gewerkschaft, S.19. Hrsg.: Eisenbahner-Gewerkschaft, Seoul 1967.

1947 gab es in Korea 262 Gewerkschaften mit insgesamt 47.740 Mitgliedern. Im Juni 1946 gab es 683 Gewerkschaften mit 128.018 Mitgliedern [1].

An den Arbeitskonflikten beteiligten sich 57.434 Arbeiter in 170 Fällen im Jahre 1946, im Jahre 1947 in 134 Fällen Arbeiter 35.161.

Der Korea-Krieg, den Nord-Korea verursacht hatte, hat vom 25. Juni 1950 bis zum Waffenstillstand (im Juli 1953) gedauert und zur Stagnation der Arbeiterbewegung bzw. zu ihrem Rückgang geführt. In Pusan, das während des Krieges die provisorische Hauptstadt war, hatte die Regierung trotz des Krieges die folgenden Gesetze bekanntgegeben, die zum ersten Mal in ihrer Geschichte gemacht worden sind.

a) Gewerkschaftsgesetz: am 23. Januar 1953.
b) Gesetz für Arbeitskommissionen: am 27. Januar 1953.
c) Gesetz der Arbeitskonflikte: am 30. Januar 1953.
d) Arbeitsmaßstab-Gesetz: am 15. April 1953.

Trotz der über 2.083 Milliarden US Dollar, die im Zeitraum von 1953 bis zum Jahre 1960 in das Land geströmt waren, hatte sich das Sung-Man Rhee - Regime wenig bemüht, mit der großen amerikanischen Hilfe die Industrialisierung des Landes aufzubauen.

Ein direktes Vergleich mit europäischen Gewerkschaftsorganisationen ist schon deshalb nicht Möglich, weil wie auch an anderer Stelle erwähnt religiöse, patriarchalische, ländlich Konservative Elemente der Organisierung um Wege standen. [2]

Die Tabelle 19 zeigt die Betriebszahl und die Zahl der beschäftigten Arbeiter. Ueber die Entwicklung der organisierten Gewerkschaften gibt die Tabelle 20 Auskunft, über die Konfliktttendenz die Tabelle 21.

---

1) Nach der Statistik des Sozialministeriums, die im Sept. 1949 bekanntgegeben worden war.

2) Nak Jung Kim, a.a.O., S. 167.

Tab. 19: Betriebsgröße und Arbeiterzahl

Jahr	Gesamtzahl		5-50 Personen		51 - 100		101 - 150	
	Betrieb	Arbeiter	Betrieb	Arbeiter	Betrieb	Arbeiter	Betrieb	Arbeiter
1952	4.300	266.429	3.492	25.785	393	27.601	128	17.074
%	100	100	81.2	24.6	9.1	10.3	2.9	6.4
1954	4.344	254.820	3.440	70.063	470	33.362	194	21.765
%	100	100	79.1	27.4	10.8	13.0	4.4	8.5
1956	6.584	240.604	5.761	88.199	435	28.715	133	16.379
%	100	100	87.5	36.6	6.6	11.9	2.0	6.8
1958	6.072	236.401	5.330	86.741	396	27.502	117	14.334
%	100	100	87.7	37.0	6.5	11.6	1.9	6.0

Quelle: Sozialstatistik. Hrsg. von Sozial- und Gesundheitsministerium, S. 324 ff., Seoul 1958.

151 - 200		über 201	
Betrieb	Arbeiter	Betrieb	Arbeiter
47	8.523	240	147.446
1.0	3.1	5.5	55.3
97	17.114	143	112.516
2.2	6.7	3.2	44.1
89	14.883	169	92.428
1.3	6.1	2.5	38.4
74	13.284	155	94.540
1.2	5.6	2.5	40.0

Tab. 20: Organisierte Gewerkschaften und ihre Mitgliederschaft

Jahr	Zahl der Gewerkschaften [1]							Zahl der Mitglieder				
	gegrün-dete	verän-derte	ver-äußerte	Ges.Zahl Jahresende	Durch Gründung	Durch Aenderung	Durch Veräußerung	Angestellte männl.	Angestellte weibl.	Arbeiter männl.	Arbeiter weib.	Ges.Zahl Jahresende
1955	36	12	1	562	5.993	6.572	353	6.609	1.187	162861	34854	205.511
1956	98	61	82	578	53.417	28.138	25.024	7.999	1.492	179922	44491	233.904
1957	83	46	89	572	23.061	17.296	21.285	7.853	1.463	188975	43389	241.680
1958	86	36	24	634	39.996	15.538	33.559	7.375	1.188	201081	38863	248.507
1959	81	121	157	558	63.469	75.548	43.508	9.301	884	22743	40550	280.438
1960	388	203	32	914	83.761	103.601	43.102	18.830	5.365	248962	47940	321.097

Quelle: Sozialstatistik, S. 470 ff. Hrsg. von Sozial und Gesundheitsministerium, Seoul, 1962.

1) Hier wird deutlich, daß es sich bei den koreanischen Gewerkschaften formell zwar um Industriegewerkschaften handelt, sie tatsächlich jedoch noch sehr stark an die einzelnen Firmen gebunden sind (siehe auch S. 61).

Tab. 21: Arbeitskonfliktendenz

Jahr	Konflikte		Nach den Forderungsgründen								
	Zahl d. Fälle	Beteiligte	Gesamte Zahl	Lohnerhöhung	Arbeitsstunde	Gesundheit	Gegen Aufs. Rat	Forderung z.Gewerk.	Gegen Kündigung	Gegen Veräußerung	Sonstige
1953	9	2.271	9	9							
1954	26	26.896	27	18				1	7		1
1956	32	-									
1957	45	9.394	77	38	28		1	1	3	2	4
1958	41	10.031	41	21				1	13		6
1959	95	49.813	113	76	8	4	4	3	11	1	6
1960	227	64.335	256	127	6	2	10		33	4	74

Wenn über 2 Forderungen in einem Fall gestellt waren, wurden in der Gesamtzahl die Forderungen doppelgerechnet, deshalb ist die Zahl nach Forderungen höher als die Zahl der Fälle.

Quelle: Sozialstatistik, a.a.O., S. 470 ff.

Nach der Machtübernahme hat das Sung-Man Rhees Regime die linksorientierten Gewerkschaften gesetzlich verboten. Der nationale Gewerkschaftsbund Koreas, dessen Vorsitzender der Präsident selbst war, hat bis zum Untergang des Regimes als politisches Instrument zur Machterweiterung des damaligen Regimes beigetragen. Das Sung-Man Rhees Regime wurde durch die Studentenrevolution, die sich am 19. April 1960 ereignete, gestürzt.

Trotz der Manipulation durch das Regime hat die Gewerkschaft in diesem Zeitraum langsam ihre Aufgabe angefaßt und durch den Einfluß der demokratischen internationalen Gewerkschaftsbewegung hat sich die koreanische Arbeiterbewegung allmählich demokratisiert und zwar durch die regelmäßige Teilnahme koreanischer Deligierter an internationalen Gewerkschaftskongreßen.[1)]

a 6) 1960-1970 Bemühung um eigene Aufgaben, Abhängigkeit der Arbeiterbewegung von der Regierung

Die April-Revolution koreanischer Studenten brachte in diesem Land nicht nur den Sturz des diktatorischen Sung-Man Rhee-Regimes, sondern zugleich ein unhaltbares gesellschaftliches Chaos mit sich. Das Chang's Regime hatte die Macht durch die Wahl des Volkes übernommen und dem Volk die unbegrenzte demokratische Freiheit zugesichert.

Am 25. November 1960 waren die führenden Gremien der Gewerkschaft, die die Diktatur unterstützt hatten, unter Berufung auf ihre moralische Verantwortung zurückgetreten. Gleich danach hatte sich ein 15köpfiges Komitee[2)], das Neues Verwaltungskomitee genannt würde, zur Anerkennung des Chang's Regime gebildet und sich bemüht, eine gesunde unabhängige Organisation herzustellen. Als sich diese Bemühungen durchzusetzen begannen, ereignete sich am 16. Mai 1961 der Militärputsch. Die Militärregierung löste die Ge-

---

1) Vgl. William Forster, World Trade Union Movement New York 1956. S.49o.

2) Als Vorsitzender wurde Mal-Ryung Kim gewählt.

werkschaftsbewegung nach der Verordnungsnummer 9 auf, um sie am 3. August desselben Jahres wieder zuzulassen.

Bei diesem Anlaß wurde das sogenannte "Komitee für den Wiederaufbau der koreanischen gewerkschaftlichen Institute" gebildet mit der gleichzeitigen Erklärung, daß die regionale Gewerkschaftsgliederung durch das Industriegewerkschaftsprinzip abgelöst werden soll [1].

Die Militärregierung hat die wirtschaftliche Entwicklung in ihrer Regierungspolitik an die oberste Stelle gesetzt. Dadurch ist es noch schwerer geworden, Forderungen durch Streiks bzw. gemeinsame Aktionen durchzusetzen, weil viele Bedingungen zuvor von den Streikenden erfüllt werden müssen. Im Jahre 1970 hat die Regierung ein Gesetz [2] verabschiedet, das den Arbeitern in mit ausländischem Kapital finanzierten Betrieben verbietet, zu streiken. Die organisatorische Struktur des nationalen Gewerkschaftsbundes und ihrer Mitgliedergewerkschaften sowie Zahl der Mitglieder werden noch näher behandelt.

b) Organisation, Verwaltung und Finanzen

Der nationale Gewerkschaftsbund ist seit seiner ersten Vollversammlung am 30. August 1961 unter der Zielsetzung "Die Verwirklichung ihrer Erklärung und Satzung sowie die Wiederherstellung des demokraitschen Staats" aus 17 Mitgliedergewerkschaften neugegründet worden.

Die Vertretervollversammlung [3] ist als ihr höchstes beschlußfähiges Organ verantwortlich für folgende Aufgaben.

---

1) Siehe Anmerkungsnummer 2 in historischer Bemerkung auf S. 2.

2) Außerordentliches Gesetz in bezug auf Streik und Gewerkschaft in den mit ausländischem Kapital ausgestatteten Betrieben.

3) Aehnliche Funktion wie Bundesausschuß des DBG.

1) Aufstellung und Aenderung der Satzung
2) Anerkennung des Budget und Prüfung der Buchhaltung
3) Wahl und Anerkennung der Mitglieder des Zentralkomitees
4) Vorschrift für den Geschäftsführer
5) Aufnahme und Ausschluß von Mitgliedern
6) Einnahme und Verwaltung der Beiträge
7) Anerkennung und Ablehnung der Vorschläge des Komitees
8) Beschluß des Eintritts und Rücktritts zu internationalen Organen
9) Beschluß der Auflösung und Integration des nationalen Gewerkschaftsbundes
10) Sonstiges.

Diese Vollversammlung besteht aus den Vertretern ihrer 17 Mitgliedergewerkschaften und 5 Kommissionen und zwar aus der Prüfungskommission für Befugnis, Kommission für Finanzen und Satzung, Kommission für Ausbildung, Kommission für Verwaltung und Tagesordnung und Prüfungskommission für Vorschläge.

Das Zentralkommitee besteht aus den Mitgliedern, die auf Empfehlung der Mitgliedergewerkschaften von Vertretervollversammlung anerkannt worden sind. Ihre Funktionen werden wie folgt zusammengefaßt.

1) Vorschlag der außerordentlichen Vertretervollversammlung
2) Vorschläge zum Exekutivrat
3) Antrag zum Ausschluß von der Mitgliedschaft
4) Vorschläge für das Facharbeitskomitee
5) Maßnahmen und Lösungsvorschläge für alltägliche gewerkschaftliche Probleme
6) Beschluß von außerordentlichen Beiträgen
7) Entscheidung über Verwendung des Fonds und über finanzielle Hilfe für Mitgliedergewerkschaften
8) Beschluß über Bestrafung von Mitgliedern
9) Sonstiges [1]

---

1) Satzung des nationalen Gewerkschaftsbundes Paragr. 16-20.

Der Exekutivrat besteht aus dem Vorsitzenden, seinem Stellvertreter, dem Generalsekretär, dem assoziierten Generalsekretär und allen Abteilungsleitern.

Die Funktionen sind:

1) Durchführung der Aufgaben, die von der Vertretervollversammlung angegeben worden sind
2) Ausgleich zwischen den Mitgliedergewerkschaften
3) Koordination und Anerkennung der Arbeitskämpfe
4) Etablierung von Provinzbüros und die Ernennung von Generalsekretären
5) Organisatorische Vorbereitung der Vollversammlung
6) Bildung von Facharbeitskomitees und deren Anerkennung
7) Einstellung von Mitarbeitern
8) Auftrag der Berater
9) Die Kontrolle und finanzielle Ueberprüfung der Mitgliedergewerkschaften
10) Vorschlag über Ausschließung von der Mitgliedschaft an der Vollversammlung
11) Empfehlung von neuen Mitgliedschaften an die Vollversammlung
12) Sonstiges [1)]

1 Vorsitzender, 2 Stellvertreter, 1 Generalsekretär, 1 Assoziierter Generalsekretär, einige Finanzprüfer, 8 Abteilungsleiter und Angestellte arbeiten hauptamtlich im Büro des nationalen Gewerkschaftsbundes. Die Abteilungen sind Personal, Organisation, Forschung und Statistik, Ausbildung und Werbung, Recht, Arbeitskampf und Maßnahme, Internationale Organe und Frauen. Die Struktur und die Mitgliederzahl nach den Gewerkschaften werden in Tabelle 22 und 23 gezeigt.

Die Landes- und Kreisausschüsse bestehen aus den Orts- und Zweiggewerkschaften, die in derselben regionalen Provinz liegen. Diese Ausschüsse sind keine beschluß-

---

1) a.a.O., Satzung Paragr. 23-25.

fähigen Organisationen, sondern empfehlen die wichtigen Vorschläge der Vertretervollversammlung, die besonders ihre Region betrifft. Die Ortsgewerkschaft ist eine einheitliche Gewerkschaft, die eine Unternehmung einschließt. Wenn eine Unternehmung mehrere Betriebe hat, unterteilt die Ortsgewerkschaft sich zur Zweiggewerkschaft. Hier wird einmal mehr deutlich, daß mit der Uebernahme der Staatsgewalt durch Park Chung Hee zwar das Industriegewerkschaftssystem offiziell eingeführt worden ist, sich die Untergliederungen der Gewerkschaft jedoch noch sehr stark nach dem Standort der Firma ausrichten.

Das ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, daß zahlreiche Sonderverordnungen wie z.B. die Sonderverordnung zum Schutz ausländischer Unternehmen in Korea [1] die Durchsetzung des Prinzips der Industriegewerkschaft verhindern. Der Vorsitzende repräsentiert und ist verantwortlich für administrative Fragen.

Die Finanzierung muß durch Beiträge von den Mitgliedergewerkschaften selbständig gedeckt werden [2].

Der Gewerkschaftsbund befindet sich immer bisher ohne Ausnahme in finanziellem Defizit und hat immer Hilfe von der Regierung akzeptieren müssen. Dadurch ist es vielfach zu Manipulationen durch die Regierung gekommen.

Der Typ der koreanischen Gewerkschaften hinsichtlich der Organisationsprinzipien entspricht dem Industriegewerkschaftsprinzip bzw. dem Berufsgewerkschaftsprinzip [3].

Warum die koreanischen Gewerkschaften jedoch z.B. im Vergleich zu den deutschen Gewerkschaften relativ schwach sind, ist auf folgende Gründe zurückzuführen.

---

1) Es ist z.B. koreanischen Arbeitern untersagt, in ausländischen Firmen auf koreanischem Boden zu streiken (Sondererlaß der Regierung).
2) Gewerkschaftsgesetz Paragr. 24 lautet: Der Gewerkschaftsbeitrag darf nicht 2% des Monatslohnes überschreiten.
3) Vgl. mit der Analyse das Ergebnis der Umfrage, S.102-5b.

1) Die Arbeiterbewegung Koreas ist historisch keineswegs durch Führer, die aus der Basis stammten, aufgebaut worden wie in Deutschland, wie beispielsweise August Bebel (Drechsler), Auer und Ebert (beide Sattler), Noske (Tapezierer), Wissell (Maschinenbauer), Stegerwald (Schreiner), Jakob Kaiser (Buchbinder) [1], sondern von Akademikern und teilweise von Unternehmern als Kampfmittel für die Unabhängigkeit unter der japanischen Besatzung. Denn damals war es der einzige gesetzlich zulässige Weg, eine Unabhängigkeitsbewegung mit dem Namen der Gewerkschaftsbewegung geheim durchzusetzen. Diese historische Initiative von Akademikern hat sich in der gegenwärtigen Arbeiterbewegung bzw. Gewerkschaftsbewegung fortgesetzt. Die Führer der Gewerkschaften, die gar nicht von der Arbeiterschaft herkommen, vertreten nicht so sehr das Interesse der Arbeiterschaft, als vielmehr ihre eigenen Interessen. Tatsächlich gibt es in Korea keinen Führer, der aus der Arbeiterschaft kommt, sondern alle sind Universitätsabsolventen, die sonst arbeitslos gewesen wären. Infolge dessen ergibt sich ein Mißtrauen zwischen den Führern und Arbeitern [2], was als ein Hindernis für Gewerkschaftsbewegung betrachtet werden muß.(siehe. S.195)

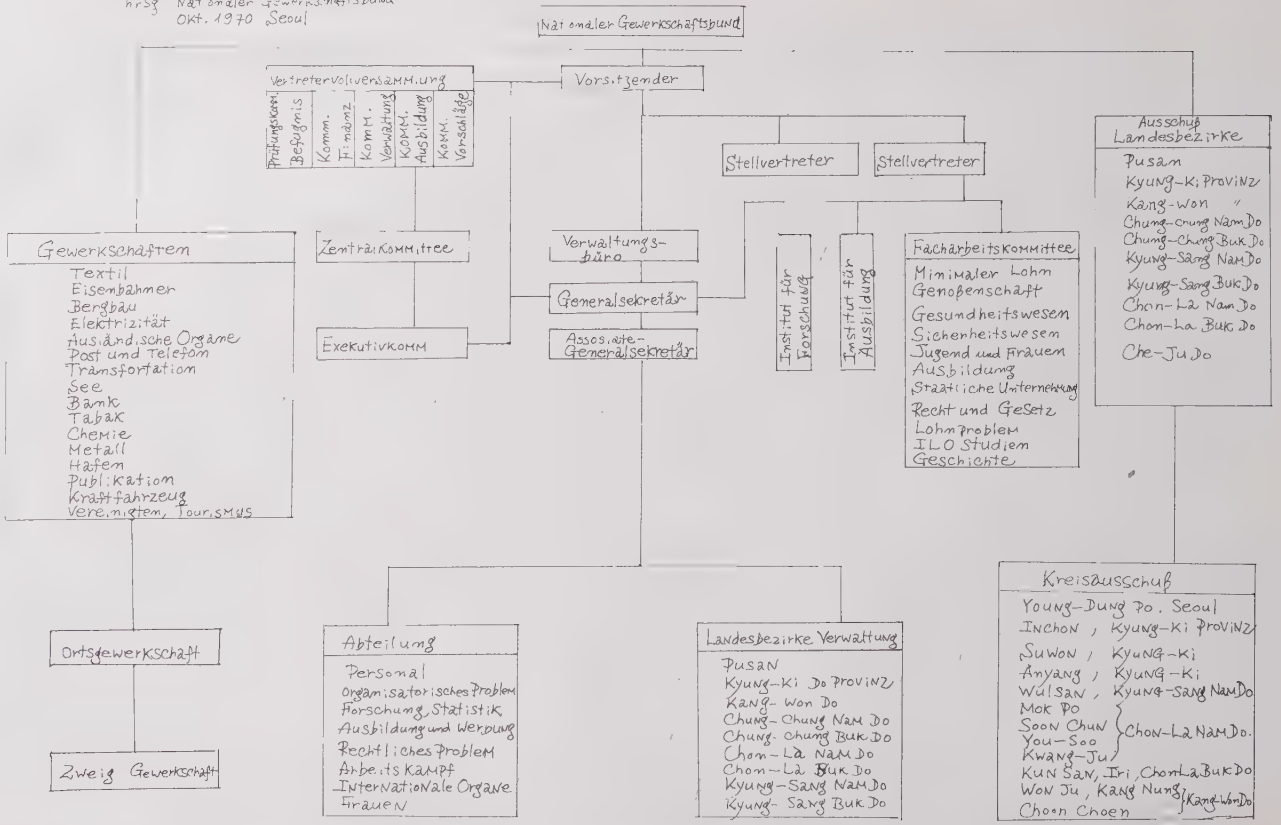
2) Dieses Führungsproblem in der Arbeiterbewegung Koreas bewirkt einen Konkurrenzkampf unter der Arbeiterschaft. Die Drohung mit Entlassung von Arbeitgeberseite einerseits und die Verschlechterung der sozialen Lage der Arbeiterschaft andererseits resultiert daraus, daß kein Zusammengehörigkeits- und Solidaritätsgefühl existiert, im Gegensatz zu Deutschland Anfang des 20. Jahrhunderts [3]. Sie wollen nicht ihr Interesse und Rechte durch Solidarisierung bzw. gemeinsame Aktionen, vielmehr durch individuelle Verwandtschaft oder Schmeicheln erreichen. Weitere Gründe werden in der zusammenfassenden Interpretation der Umfrageanalysen auf der Seite 105 ff und 135. genannt.

---

1) Helga Grebing, a.a.O., S. 101.
2) Vgl. S. 106.
3) Dieter Schuster, Die deutsche Gewerkschaftsbewegung. Düsseldorf 1971, S. 24.

Tafel. e 22)
Quelle: Jahresbericht von 1970 S.7
hrsg Nationaler Gewerkschaftsbund
Okt. 1970 Seoul

Organisatorische Struktur



Tab.: 23 Mitgliederzahl nach den Gewerkschaften am 31. Dezember 1970

Gewerkschaft	Zahl Ort.Gewerk.	Zahl Zweig.Gewerk.	Mitglieder		
			Gesamt	Männlich	Weiblich
Eisenbahner	12	189	36.600	35.093	1.507
Textil	32	97	55.442	8.956	46.846
Bergbau	58	30	32.167	31.066	1.101
Elektrizität	41	119	11.438	10.893	545
Ausländ. Organe	18	367	36.408	32.639	3.769
Post u. Telefon	5	151	22.717	13.620	8.097
Transport	14	332	18.152	18.052	100
Seemann	7	141	30.620	30.597	23
Metall	25	91	26.456	20.813	5.643
Tabak	32	263	13.277	9.515	3.762
Chemie	67	24	35.969	21.740	14.229
Bank	14	474	17.527	10.974	6.553
Hafen	18	231	21.330	20.203	1.129
Publikation	40	232	36.014	29.354	6.660
Kraftfahrzeug	12	5	3.385	2.469	736
Tourismus	23	267	63.738	50.777	12.961
Vereinigte	40	231	35.980	29.365	6.615
Gesamt	458	3.244	496.220	375.946	120.274

Quelle: Dong-A Jährige Report, Jahrgang 1971, S. 534.

Teil II: Konfliktstudie 1

Der Arbeitskonflikt aufgrund einer Aenderung des Gesetzes über die Abfindung am Beispiel der Korea Maschinery Produkt Co. Ltd. (Inchon vom 24. Febr. - 3. Mai 1969)

1) Situation

a) Die geographische Lage

Die Firma liegt an der Westküste, etwa 120 km von der Hauptstadt Seoul entfernt. Die Stadt Inchon, in der sich die Firma befindet, war bereits in alter Zeit ein Zentrum des Handels zwischen Japan, China und Korea. Man bezeichnet z.B. auch heute noch das Gebiet um Seoul als industrielle Umgebung Inchons (Kyung - In Industriegebiet).

Die Firma selbst ist die älteste aller Maschinenfabriken Koreas (gegründet 1937, vgl. S. 67) und produziert die verschiedensten Maschinen. Das Firmenkapital beträgt 7 Millionen DM. Angesichts ihrer Produktionskapazität (s. Tab. 24), ihrer Personalstruktur (Tab. 26, 27) und des Ausmaßes ihrer technischen Kooperation mit ausländischen Firmen wird die Firma als die größte in Korea überhaupt angesehen. Sie gilt für koreanische Verhältnisse als eine Musterfirma.

Tab. 24 : Produktionskapazität

Sorten	Einheit		Kapazität
Metall-Guß-Produkte	℔		4.000
Eisen-Guß-Produkte	℔		3.500
Geschmied-Produkte	℔		1.000
Kugel-Lager	℔		2.500
Walz-Produkte	℔		3.500
Maschinen-Fertigung	Stück		3.000
Rohrbearbeitung	Mal	über	4.800
Umschlagmaschine	Mal	über	5.000

℔: 1 Short Ton = 907 kg

Quelle: Geschäftsinformationen, Hrsg. Jan. 1969, Seoul.

Tab. 25 : Technische Kooperation mit ausländischen Firmen

L a n d	Namen der Firmen	Inhalt des Vertrages	Datum des Vertrages
Oesterreich	A.V.L. Institut	Schiffdieselmotoren	8. Apr. 1958
U.S.A.	Meehanite Co.	Maschinenbau	10. Juli 1960
Japan	Isuzu Automobil Co.	Jyp. D.A. 120 Motor	25. Apr. 1963
BRD	Demag Co.	Kran (Dachroll)	17. Aug. 1964
Japan	Nippon Kisa Co.	Boiler	9. Dez. 1964
Japan	Kupota Eisen Co.	Schiffsdieselmotor	27. Okt. 1965
Japan	Tone-Boring Co.	Pumpen, Bohrer	21. Jan. 1966
Japan	Sumitoma Masch. Co.	Gabelstapler	12. Apr. 1966
Japan	Komatzse Co.	Gabelstapler	24. Sept. 1967
Japan	Hokuetsu Co.	Luft Kompressor	24. Sept. 1967

Quelle: Jährlicher Bericht an das Parlament. Hrsg. Firma Nov. 1967 in Inchon, S. 27.
Firmen Statistik, S. 13, Jan. 1968, Seoul.

b) Historische Entwicklung

Die "Korea Maschinery Produkt Co. Ltd." ist die älteste und größte Maschinenbaufabrik Koreas (vgl. S. 65). Im Juni 1937 wurde die Firma von Japanern in 6 Mansuk-Dong, Ost-Inchon, in der Provinz Kyung-Kie unter dem Namen "Cho-Sun-Maschinenbau-Fabrik" gegründet. Im Jahre 1939 entwickelte sie sich zur Werft für Kriegsschiffe. Während des China-Japan-Krieges wurden von ihr 8 Unterseeboote produziert [1]. Nach der Unabhängigkeit Koreas (15. Aug. 1945) wurde die Leitung der Firma abwechselnd von dem Verteidigungsministerium, dem Handels- und dem Industrie-Ministerium wahrgenommen. Während dieser Zeit wurde produziert, ohne daß ein Firmenname genannt wurde. Seit 1963 führt sie den gesetzlich geschützten Firmennamen "Korea Maschinery Co. Ltd." [2], und seit dem 29. August 1966 werden Aktien der Firma an der Börse gehandelt.

Am 17. September 1968 endlich wurde sie in die Privatwirtschaft überführt und ein großer Teil der Aktien an die 5 privaten Banken verkauft [3]. Am 9. November 1968 wurde in einer außerordentlichen Aktionärsversammlung eine Satzungsänderung beschlossen. Unmittelbar nach Aenderung von der staatlichen - zur Privatfirma unterbreitete der neue Eigentümer dem Management den folgenden Zielkatalog:

1) Erhöhung der Produktivität und verstärktes Marketing
2) Steigerung der Gewinn- und Profitrate
3) Entwicklung der Produktivität
4) Einkaufspreisermäßigung
5) Lohnerhöhung und Rationalisierung des Managements.

---

1) Maschinen-Welt 2. Ausgabe, S. 2: 1. Dez. 1962, Seoul.
2) Han-Kuk Kie-Ke Kongup Co. Ltd. (Koreanisch)
3) 5 Banken: Korea Construktion Bank, Korea First City Bank, Han-Il Bank, Seoul Bank und Cho-Heung Bank.

Die wichtigsten Daten der Firma

Geschichtstafel:

4. Juni	1937:	als Cho-Sun Maschinenfabrik gegründet
15. August	1945:	nach der Unabhängigkeit Koreas verstaatlicht
9. Januar	1946:	Uebernahme durch das Handels- und Industrieministerium
13. Januar	1950:	Uebernahme durch das Verteidigungsministerium
25. November	1950:	Uebernahme durch das Handels- und Industrieministerium
4. August	1955:	Nach dem Koreakrieg wiederum Uebernahme durch das Verteidigungsministerium. Die Firma unterstand dem Marine-Hauptquartier, sie war in die Abteilungen Maschinenbau und Schiffsbau unterteilt
5. März	1957:	Die Maschinen-Abteilung wird dem Handels- und Industrie-Ministerium unterstellt
27. Januar	1961:	Die gesamte Firma wird dem Industrieministerium unterstellt
21. November	1962:	Die Firma wird durch Gesetz zur "Korea Maschinery Co.Ltd. erklärt (Gesetz Nr. 1182)
21. Mai	1963:	Aenderung des Firmennamens in Korea Maschinery Products Co. Ltd.
17. September	1968:	Umwandlung in eine Aktiengesellschaft. Ungültigkeitserklärung des Gesetzes vom 21.11.1962 (Nr. 1182) unter Beibehaltung des Namens "Korea Maschinery Products Co. Ltd." Gesetz Nr. 2074
9. November	1968:	In einer außerordentlichen Aktionärsversammlung wurde der neue Vorstand gewählt und die Satzungsänderungen beschlossen [1]

---

1) Material: 1) Zeitschrift "Maschinery" Dez. 1962, S. 2.
2) Ueberblick: Korea Maschinery Products, Okt. 1964 S. 8
3) Ueberblick: " " " , Febr.1969 S. 4

2) Grundsätzliche Situation

a) Generelle Situation der Firma

a 1) Struktur der Firma

Solange sie sich in staatlicher Hand (bis zum 17. Sept. 1968) befand, war sie verwaltungstechnisch aufgeteilt in:
8 Abteilungen,
20 Sektionen,
5 Unterabteilungen und
1 Forschungsinstitut (Tab. 26)

Nach ihrer Privatisierung ergab sich folgende Aenderung:
10 Abteilungen,
25 Sektionen,
6 Unterabteilungen und
1 Institut (Tab. 27).

a 2) Kapital

Das Aktienkapital beträgt 7 Millionen DM und das gesamte Eigenkapital 14 Mill.[1].
Die Struktur des Kapitals wird in Tabelle 28 erläutert.
Sechsjährige Zusammensetzung des Eigentums (Beginn 1963): (siehe hierzu Tab. 29).
Jährliche Verkaufssumme: Tab. 30
Jährliche Gewinnentwicklung: Tab. 31

a 3) Kapazität

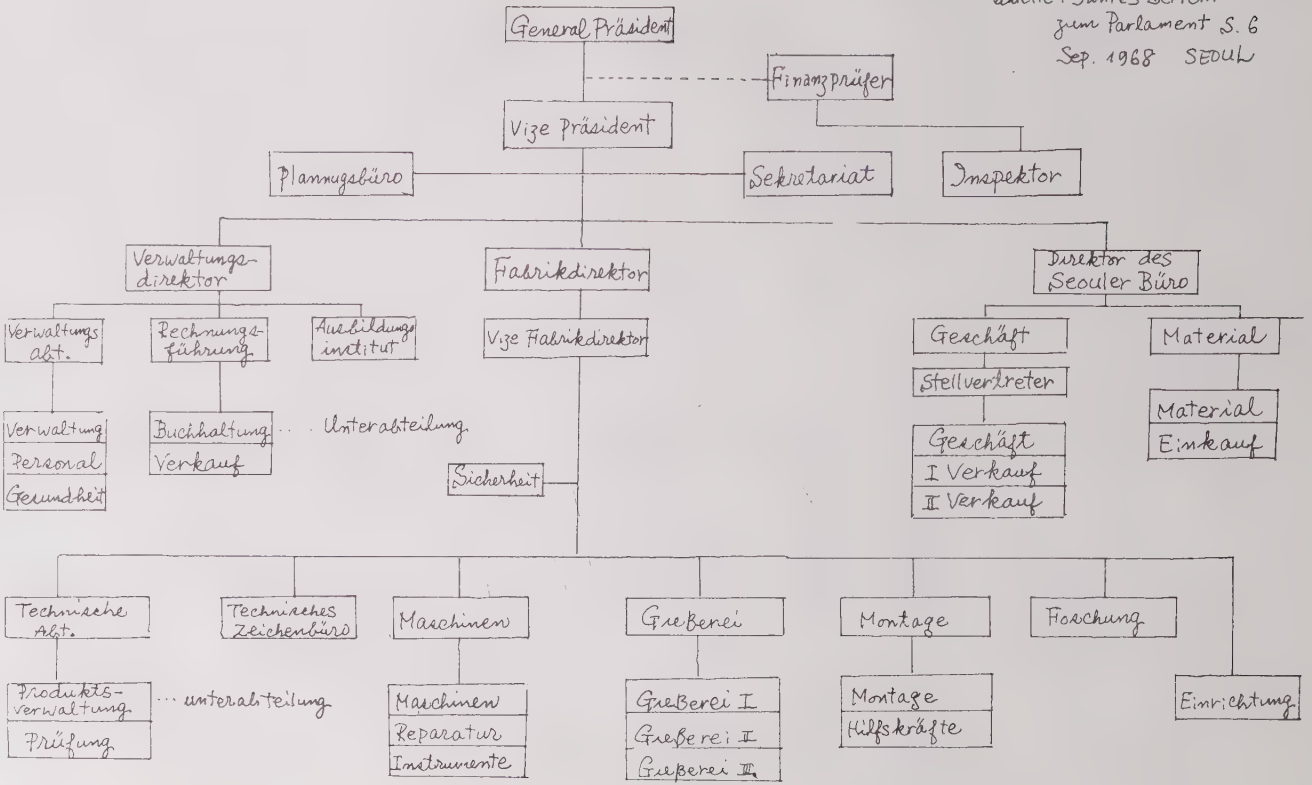
Das Firmengelände ist 47.301 qm^2 groß
Die Gebäude 11.917 qm^2 und 1.200 qm^2 für versch. Maschinen.
Die Produktionskapazität wird in Tab. 24 bezeichnet
Produkte Tab. 32, davon die wichtigsten Produktionssorten in Tab. 33.

1) Noch einmal soviel Grundkapital kann in Aktienmarkt umgewandelt werden, daher beträgt das Gesamtkapital 14 Mill. DM.

Tabelle 26)

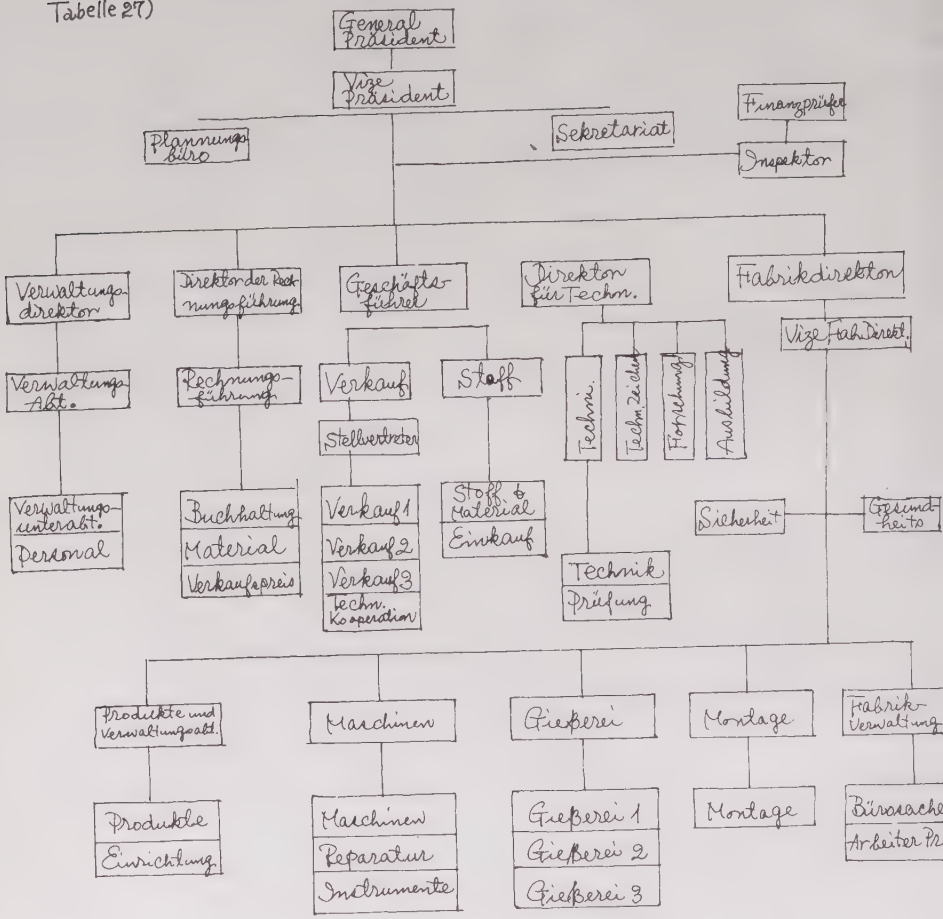
Struktur (staatlich)

Quelle: Jahres Bericht zum Parlament S. 6 Sep. 1968 SEOUL



Struktur (Privatwirtschaftlich)

Tabelle 27)



Quelle: nach dem Jahrbuch S. 17
hrsg v. der Hauptverwaltung im Seouler Büro
Jan 1968 Seoul KOREA.

a 2) Kapital

Das Grundkapital beträgt 7 Mill. DM; außerdem ein Aktienkapital von ebenfalls 7 Millionen (je Aktie 5.-- DM).
Gesamt-Kapital 14.000.000.-- DM.
Die strukturelle Aufteilung des Kapitals ist aus Tab. 28 zu ersehen:

Jährliche Verkaufssumme: Tab. 30
Jährliche Profittendenz: Tab. 31

Tab. 28 : Struktur des Kapitals

staatlich, vor 16.9.68				privatwirtschaftlich nach 17.9.68			
Aktieninhaber	Anzahl der Aktien	Summe DM	%	Aktieninhaber	Anzahl der Aktien	Summe DM	%
Regierung	956.400	4.782.000	68.3	Reconstr.Bank	428.600	2.143.000	30.6
Reconstr.Bank	428.600	2.143.000	30.6	Han-il Bank	83.711	418.555	6.0
Privat	15.000	75.000	1.1	Seoul-Bank	93.222	466.110	6.6
				Cho-Hung Bank	116.747	583.735	8.4
				Commercialbank	167.786	838.930	12.0
				Che-il Bank	249.534	1.247.670	17.8
				Sonstige	214.900	1.074.500	15.4
				Privat	45.500	227.500	3.2
Total	1.400.000	7.000.000	100		1.400.000	7.000.000	100

Quelle: 1) Firman-Situation 1.6.1967, S. 4. 2) Management 68. Jahrgang, Jan. 1969, S. 11.

Sechsjährige Zusammensetzung des Eigentums seit 1963, s. Tab. 29

Tab. 29: Zusammensetzung des Eigentums

Jahre	Eigenkapital	Fremdkapital	Kapital	Eigen%	Fremd%	Kapital%
1963	7.121.350	1.709.200	5.412.150	100	100	100
1964	10.821.570	4.298.410	6.523.160	151.9	251.5	120.5
1965	11.127.680	3.794.080	7.333.600	156.3	222	135.5
1966	16.549.090	9.172.450	7.376.640	232.4	536.6	136.3
1967	18.904.700	11.311.400	7.593.300	265.5	661.8	140.3
1968	18.909.920	17.731.110	1.178.110	265.5	1037.4	21.8

Quelle: 1) Management Jahrgang 1967, S. 210
2) Management Jahrgang 1968, S. 190 f.

Verkaufsstatistik

Tab. 30 : Umsatzentwicklung

J a h r	Summe DM	Prozent
1963	2.349.270	100
1964	3.916.430	166
1965	6.490.830	276
1966	9.113.360	388
1967	16.727.630	692
1968	12.191.890	519

Quelle: 1) Management Jahrgang 1967, S. 245.
2) Management Jahrgang 1968, S. 215.

Tab. 31 : Gewinnentwicklung

J a h r	Gewinn	Prozent 1963 = 100%
1963	16.620	100
1964	175.200	1.054.2
1965	180.980	1.088.9
1966	113.260	681.5
1967	222.360	1.332.9
1968	6.218.360	37.414.9

Quelle: 1) Geschäftsjahr 1967, S. 216.
2) Geschäftsjahr 1968, S. 194 ff.

a 3) Kapazität

Das Firmengelände ist 156.093 qm^2 groß
Die Gebäude umfassen 19.326 qm^2 und 1.200 qm^2,
in denen verschiedene Sorten von Maschinen gelagert sind.

Die Produktionskapazität wird in Tab. 24 angegeben. Davon die wichtigsten Produktionssorten in Tab. 33 und 32 .

Tab. 32 : Produkte

1) Herstellung und Verkauf von Motoren
2) Herstellung und Verkauf von Eisenprodukten
3) Herstellung und Verkauf von verschiedenen Maschinen und ihren Ersatzteilen
4) Schiffbau und Reparatur
5) Eisenbrückenbau und ihre Einrichtungen
6) Entwicklung des Maschinenbaus
7) Import von Rohstoffen (Material) und Export
8) Sonstiges

Quelle: Ihre geänderte Satzung vom 9. November 1968

b) Beschäftigungsverhältnisse

b 1) Personalstruktur

Der Behandlung dieses Kapitels liegt der Jahresbericht über "Management und Statistik"zugrunde.

Solange der Betrieb sich in staatlicher Hand befunden hatte, waren die Beschäftigungsverhältnisse nach dem "nationalen Budget" durch Gesetz entschieden worden. Tab. 34 zeigt den Vergleich zwischen Personalbedarf und festangestelltem Personal.

Da die Firma nach der Bestellung der Waren ihre Beschäftigtenzahl bestimmt, ist es sehr schwer, eine auch nur halbwegs vernünftige Methode und eine adäquate langfristige Personalplanung durchzuführen. Nach Tab. 34 ist zu bemerken, daß die Kriterien zum Personalbedarf noch fehlen. Zur Konkretisierung dieser Fragen: es werden die Beschäftigungsverhältnisse nach folgenden 7 Kriterien eingestuft.

Tab. 33: Die wichtigsten Produkte

Sorten	Produkte
Verbrennungsmaschinen	Diesel Motor 6-125 PS (für PKW, Boote, Fischerei)
Baumaschinen	Förderband, Kabelkran, Schwimmkran, Mischanlage
Bergbaumaschinen	Lader, Betonmischer, Kompressor, Kohlenwagen :350 PS
Chemiemaschinen	Wärmeaustausch, Destillierapparat, Dampfkessel, Gassammler
Papierherstellungsmaschinen	Zerfosemaschine, Zerreißmaschine, Kochdampf-donekkessel
Transportmaschinen	Oeltransportwaggon, Heizungswaggon, Zementwaggon, Sonderwaggon
Werkzeugmaschinen	Radial-Bohrgerät, Senkrecht-Bohrgerät, Mühle, Fräsmaschine
Spannlose Formgebungsmaschinen	Drucklufthammer, Walzmaschine, Ziehmaschine
Maschinenelemente	Getriebe, elek.Maschine, Kugellagerachse, Bremsanlage, Kurbelachse
Industrieöfen	Rotationsofen, Brennofen
Stahlkonstruktion	Brücke, Schleuse, Laufkatze, Industriebaueinrichtg.
Eisenguß Produkte	Kugellagergehäuse, Nicht-Eisenlegierung, sonstige Gußprodukte
Sonstiges	Schiffreparatur

Quelle: Offizieller Firmenbericht S. 8, Sept. 1968, Seoul, Korea.Management Jahresbericht Jahrgang 1968, S. 12, Jan. 1969, Seoul, Korea.

Tab. 34: Personalbedarf und festangestelltes Personal im Januar 1968

Einteilung		Personal-bedarf	festangest. Personal	Differenz	%
Vorstandsmitglieder		7	7	0	
Angestellte	Sektionschef	13	14	1	
	Abteilungschef	32	31	1	
	Leiter	72	54	18	
	Angestellte	120	91	29	
	insgesamt	237	190	47	16.8
Arbeiter	Meister (I)	55	41	14	
	Meister (II)	273	136	137	
	Facharbeiter	496	291	205	
	Arbeiter	163	365	202	
	insgesamt	987	833	154	73.5
übrige Arbeiter	Lehrlinge		10	10	
	Hilfskräfte		101	101	
	insgesamt		111	111	9.7
Pers.Best.	insgesamt	1.231	1.141	90	100

Quelle: N. 1968 Budget a.a.O., S. 165, 1968, Seoul.

b 1) I. Einstellung

Die "Personalregel" Artikel 22 lautet: "Alle Bewerber können nur nach öffentlicher Prüfung eingestellt werden. Für die Einstellung der Arbeiter bzw. Angestellten ist der Personalausschuß verantwortlich, der sich aus qualifizierten Leuten aus den verschiedensten Schichten der Gesellschaft zusammensetzt".

Das Verhältnis zwischen Einstellung und Kündigung soll in der nachfolgenden Tabelle aufgezeigt werden (Einstellungs- und Kündigungsverhältnis ab 1964 bis 1968 in Tabelle 35).

Tab. 35: Einstellungs- und Kündigungsverhältnis

Jahr / Einteilung	1964	1965	1966	1967	1968
Eingestellte	343	286	839	799	268
Gekündigte	365	185	787	435	267
Zuwachs	- 22	101	52	364	1

Quelle: Nach dem Jahrbuch "Management" hrsg. a.a.O.. S. 201, 1968, Seoul. Siehe auch Tab. 34 + 38

b 1) II. Fluktuation

Die Fluktuation der Arbeiter in dieser Firma beträgt durchschnittlich über 7% jährlich.

Von 1964 bis 1968 zeigt Tabelle 36 die Fluktuation an.

Tab. 36:

Jahr / Einteilung	1964	1965	1966	1967	1968
W.V. %	7.2	4.9	11.7	7.7	4.3

Quelle: Nach der Statistik "Management", hrsg. a.a.O., S. 181, 1968, Seoul.

Tabelle 37 zeigt die Fluktuation von Inchon Heavy Industry Co. Ltd. an.

Die Fluktuation in dieser Firma liegt bei 5-6% jährlich, also etwas unter dem Prozentsatz der Korea Maschinery Products Co. Dies beweist, daß die Fluktuation in dieser Firma sehr groß ist [1].

Tab. 37:

Einteilung / Jahr	1961	1962	1963	1964	1965
W.V. %	26.2	6.8	5.5	5.8	

b 1) III. Betriebshierarchie

Nach dem Jahresbericht der Regierung wird das hierarchische Verhältnis dieser Firma in Tabelle 38 angezeigt.

Tab. 38:

stand am 31.12. 1968

Einteilung		per. Zahl	Prozent
Nichttechnisches Personal	Angestellte	66	6.5
	Arbeiter	75	7.3
	insgesamt	141	13.8
Technisches Personal	Angestellte	124	12.1
	Arbeiter	758	74.1
	insgesamt	882	86.2
Insgesamt		1023	100

Quelle: Nach dem Jahresbericht hrsg. a.a.O., 1968, Seoul.

1) Kim Moon Young: Managementtheorie 2BD. Personalstruktur S. 198, hrsg. von: Institute for research of Management, Korea University Apr. 1966, Seoul.

b 1) IV. Analyse des Personals aufgrund der Schulbildung

Der Anteil des Personals mit abgeschlossener Gymnasial- oder Hochschulbildung beträgt ca. 44%, was auf ein verhältnismäßig hohes Bildungsniveau hindeutet, wie Tab. 39 zeigt:

Tab. 39:

Schuleinteilung / Hierarchie-Einteilung		Grund-schule	Mittel-schule	Höhere Schule	Univ. BA	Univ. MA	ins-ges.
Unternehmer	P.Zahl			2	6		8
	%			25	75		100
Angestellte		1	6	37	133	7	184
		0.6	3.3	20.1	72.3	3,7	100
Arbeiter		278	161	353	7		799
		34.8	20.9	44.2	0.1		100
Insgesamt		279	167	392	146	7	991
		28.1	16.9	39.6	14.7	0.7	100

Quelle: Nach dem Jahrbuch S. 37, hrsg. a.a.O., 1968, Seoul.

b 1) V. Altersstruktur

Nach der Personalvorschrift "Artikel 59" dauert die normale Beschäftigungszeit in diesem Betrieb bis zum 55. Lebensjahr. Auf Antrag kann diese um 2 Jahre - bis zum 57. Lebensjahr - verlängert werden.

Tabelle 40 zeigt die Altersstruktur des Personals an. Beschäftigungsalter - 20 bis 40 - ergeben einen Prozentsatz von 72 des gesamten Personals.

Tab. 40

Stand per 31. Dez. 1968

Alter Einteilung		unter 20	21- 30	31- 40	41- 50	51- 55	insge- samt
Unternehmer	P.Zahl				6	2	8
	%				75	25	100
Angestellte			86	63	35		184
			46.7	34.3	19.0		100
Arbeiter		89	299	269	133	9	799
		11.1	37.4	33.7	16.7	1.1	100
Insgesamt		89	385	332	174	11	991
		9.0	38.8	33.5	17.6	1.1	100

Quelle: Sung Hyuk Cho: Forschungsbericht über das Inchon Industrie Gebiet, S. 44, 1970, Seoul.

b 1) Qualifikation

Tab. 41 zeigt eine Analyse der Qualifikation

Tab.41:

Einteilung	Stand per 1.Dez. 1967 P.Zahl	%	Stand per 30.Sept.1968 P.Zahl	%
Meister	34	4.2	41	4.9
Facharbeiter	129	15.8	136	16.3
Angelernte Arbeiter	301	37.1	291	35.0
Ungelernte Arbeiter	349	42.9	365	43.8
Insgesamt	813	100	833	100

1) Ein ungelernter Arbeiter rückt in der Regel nach 1- 3 Jahren Tätigkeit zum angelernten Arbeiter auf.

b 1) VII. Einstufung, Aufstieg und Wechsel am Arbeitsplatz

Ebenso wie die Lohnerhöhung sind für die Arbeiter die Einstufung, der Aufstieg und der Wechsel am Arbeitsplatz brennende Anliegen, denn ohne Berücksichtigung der individuellen Begabung stellt man neuaufgenommene Arbeitskräfte in der Regel in den freigewordenen Positionen ein. Nur bei einem geringeren Teil der neueingestellten Arbeitskräfte wird das persönliche Interesse berücksichtigt. Zum größten Teil spielt in einem Unternehmen bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes die augenblickliche Notwendigkeit eine Rolle.

Beim Aufstieg ist die Beschäftigungsdauer oder das Alter des Beschäftigten in der Regel wichtiger als die Leistungsfähigkeit.

Für die Stabilität des Interessengleichgewichts der Arbeitnehmer und als Anreiz für die Produktionserhöhung gibt es verschiedene Möglichkeiten des Aufstiegs für alle Arbeiter. Erstens können alle Angestellten der Klassen 4 und 5 und alle angelernten Arbeiter und Lehrlinge zweimal jährlich einen Antrag auf Lohnerhöhung stellen, der dann vom Personalausschuß entschieden wird.

In einem anderen Fall können alle Angestellten der Klassen 1, 2 und 3 und alle Arbeiter der Klassen 1 und 2 sowie die Facharbeiter einmal im Jahr einen Antrag auf Lohnerhöhung stellen, der dann ebenfalls vom Personalausschuß entschieden wird. Bei der Entscheidung werden folgende Kriterien berücksichtigt:

1) Die Grundeinstufung, die jeweils von dem nächsten Vorgesetzten vorgenommen wird, wird um 10% heraufgesetzt.

2) Für besondere Verdienste werden Pluspunkte vergeben [1]. Für Nachlässigkeiten bei der Arbeit werden Punkte abgezogen [2].

Unter obengenannten Voraussetzungen kann man in der jeweiligen Klasse bis zur höchsten Lohnstufe aufsteigen [3].
(Die Tabelle 42 zeigt die Hierarchie der Personalstruktur an)

Tab. 42: Klassifikationshierarchie

Einteilung	Klassen Klassenteilung	Position	Positionsnamen untechnisch	technisch	Stufen
Angestellte	1.Klasse	Sektionschef	Ts Chamyu	Tschamyu	1-4
	2.Klasse	Abteilungschef	Ts Chamsa	Kisa, Sulkesa	1-5
	3.Klasse	Abt.Leiter	Ts Choosa	Kisoo, Sulesu	1-7
	4.Klasse	sonst.Angestellte	Suki	Kiwon	1-8
	5.Klasse	Lehrlinge	Sukibo	Kiwonbo	1-8
Arbeiter		Meister		Kongwon	Spe. 1-3
		Facharbeiter		Kongwon	4-8
		sonst.Arb.	Kowon	Kongwon	9-14
		angelernte Arbeiter	Youngwon	Youngwon	15-27
		Lehrlinge	Youngwon	Youngwon	28-30

Quellen: 1) Paragr. 5 der Positionsvorschrift (neu geändert 19. Nov. 1968)
2) Paragr. 6 der Positionsvorschrift (neu geändert 22. Nov. 1966)

Ueber den Arbeitsplatzwechsel wird nur gesagt: "Man darf erst nach sechsmonatiger Tätigkeit am gleichen Arbeitsplatz einen Arbeitsplatzwechsel beantragen" [4].

---

1) Durch den Präsidenten können bis zu 10 Punkten, innerbetrieblich bis zu 5 Punkten, zugegeben werden.
2) Abwesenheit: -0.5, Verspätung: -0.25, Vorzeitiges Verlassen des Arbeitsplatzes: -0.25 (Paragr. 7 der Vorschrift des Personalausschusses).

c) Arbeitslohn

Im koreanischen Arbeitsmaßstabgesetz, Artikel 18, heißt es: "Lohn stellt die gesamten Zahlungen dar, die vom Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gewährt werden, als Gegenwert für die Arbeit mit dem Namen Gehalt, Lohn oder irgendeinem anderen Namen" [1].

Der Lohn hat folgenden Wert für den Arbeiter:

1. Sicherung des täglichen Lebens
2. Stabilität des Einkommens
3. Anreiz zum Arbeiten [2]

c 1) Zusammensetzung

Der Lohn setzt sich aus

1. Stundenlohn
2. Ueberstundenlohn

zusammen.

Zur Kategorie 1. gehören: Grundlohn, Positionszuschuß, Technikerzuschuß, sozialer Zuschuß, Zuschuß für Produktionserhöhung, Buchhaltungszuschuß und Gefahrenzulage.

Zur Kategorie 2. gehören: Alle übrigen Auszahlungen nach der Lohnregelung [3].

Fortsetzung der Fußnoten von Seite 84:

3) Siehe Tab. 42 . Wenn Plan für Personalbedarf möglich ist (Artikel 36 des Personalmanagements), kann man bis zur höchsten Lohnstufe aufsteigen.
4) Artikel 38 der Personalvorschrift

1) Arbeitsmaßstabgesetz, Artikel 18, in der geänderten Fassung vom 4. Dez. 1961.
2) Cho Sung Hyuk: Forschungsbericht über Inchon Industrie Gebiet, S. 47, Seoul 1970.
3) Gesetz über Lohnregelung: Paragr. 13, 19, 20, 23.

c 2) Form der Auszahlung

Die Angestellten erhalten ein monatliches Gehalt; die Arbeiter verdienen einen Tageslohn [1].

Das Gehalt wird den Angestellten an jedem 25. Tag des Monats und der Lohn den Arbeitern an jedem 10. Tag ausgezahlt. Fällt der Auszahlungstag auf einen Feiertag, so muß die Entlohnung einen Tag vor diesem erfolgen [2].

c 3) Niveau

Das Lohnniveau liegt über dem Durchschnitt anderer Maschinenfirmen, im Vergleich mit Großfirmen nimmt es jedoch nur einen mittleren Platz ein.

Tabelle 43zeigt eine 5-jährige Lohntendenz. [3]

Tab. 43:

Unit: DM

Jahr / Einteilung	1964	1965	1966	1967	1968
Unternehmer	298^{04}	461^{46}	467^{43}	511^{23}	641^{44}
Angestellte	116^{57}	142^{07}	160^{30}	197^{57}	250^{63}
Arbeiter	77^{75}	88^{86}	94^{95}	128^{73}	151^{39}
Insges.Durchschn.	85^{89}	100^{13}	107^{76}	139^{60}	170^{86}

Quelle: Song Hyun Mo: S. 46, a.a.O., Seoul 1969.

c 4) Abfindung

Durch Tarifabkommen ist am 4. Dezember 1961 das Arbeitsmaßstabgesetz neu gefaßt worden.

---

1) Beschäftigungsvorschrift Art. 47 vom 1. Juli 1964, Seoul.
2) Lohnregelung Paragr. 4.

Das Abfindungsgeld vor dem 4. Dezember 1961 wurde lt. Tabelle 44 abgerechnet und nach dem 5. Dezember 1961 nach Tabelle 45 - der sogenannten Regelung der Vermehrung.

Interessant ist, daß seit dem 3. Mai 1969 (Beendigungstag des Arbeitskampfes) die Berechnung wieder nach dem alten System vorgenommen wird, nämlich nach jährlicher Beschäftigungsdauer.

Tab. 44:

Dauer Jahr	Auszahlung	Verhältnis
1	1-Monat	für jeweils ein
2	2-Monate	Jahr Dauer wird
3	3-Monate	Monatslohn
4	4-Monate	zugerechnet
5	5-Monate	

Quelle: Abfindungsvorschrift Artikel 3

Fortsetzung der Fußnoten von Seite 86:

3) Die Inflationsrate betrug 1964 = 34.7%, 1965 = 10%, 1966 = 8.8%, 1967 = 6.4% und 1968 = 8.1%.

Die Fragwürdigkeit der angeführten Inflationsraten wird allein am Beispiel der Inflationsrate aus dem Jahre 1964 deutlich. Seit 1965 ist der 2. Fünfjahresplan in Kraft. Die Werte sind seit dieser Zeit stark manipuliert, so daß sie im Rahmen dieser Arbeit nur bedingt Aussagekraft besitzen.

Tab. 45:

Dauer Jahr	Auszahlung	Bemerkung
1	1-monatige	Bei mehr als 11-
2	2-monatige	jähriger Beschäf-
3	3-monatige	tigung wird für
4	5-monatige	je ein Jahr ein
5	8-monatige	4-monatiger Lohn
6	11-monatige	hinzugerechnet
7	14-monatige	
8	17-monatige	
9	20-monatige	
10	24-monatige	

Quelle: Abfindungsvorschrift Artikel 3

3) Die Rolle der Gewerkschaft

a) Historische Entwicklung der Gewerkschaft

Am 11. Dezember 1961, kurz nach der Militärrevolution [1] wurden der Nationale Metall-Industrie-Gewerkschaftsverband, der Inchon Bezirksverband und der Korea-Maschinen-Metallindustrieverband gegründet. Bei dieser ersten Gründungsversammlung wurden 11 Vertrauensleute gewählt [2], von denen 4 zu hauptamtlichen Mitgliedern des Inchon-Bezirkes ernannt wurden. Gleichzeitig wurde nach dem Artikel 8 [3]

1) Militärrevolution: 16. Mai 1961.
2) 1 Vorsitzender, 2 Stellvertreter für Verwaltung, Organisation, Publikation und Arbeitskampf je Abteilung 1 Leiter und 1 Stellvertreter.
3) "Jeder Arbeiter kann sich in der Gewerkschaft organisieren, also Mitglied der Gewerkschaft sein, die Beamten unterliegen einem gesonderten Gesetz".

des Gewerkschaftsgesetzes das Budget aufgestellt; sowie die Organisation gegründet.

Am 12. Mai 1962 wurde bei der ersten Vertreterversammlung die Verwaltungsvorschrift registriert und zur gesetzlichen Grundlage. Auf der Versammlung befanden sich 8 Betriebsräte, von denen 2 als Mitglieder in den Nationalen Metall-Industrie-Gewerkschaftsverband delegiert worden waren.

Am Anfang betrug die Zahl der Mitglieder 500 und entwickelte sich fort, so daß heute 850 Mitglieder zu verzeichnen sind.

b) Organisation

Nach der Verwaltungsvorschrift sieht die Organisation wie Tabelle 46 zeigt, aus:

Tabelle 46:

O r g a n i s a t i o n

Vertreterversammlung - Delegiertenkonferenz

Vorsitzender

Vermittlungsausschuß[1)] — Revisionskommission

Arbeitgeber-Arbeitnehmer-kommission — Verwaltungskommission

Exekutivkommission

Stellvertreter

Generalsekretär

Verwaltung — Publikation — Arbeitskampf

Organisation — Untersuchung — Gymnastik

1) Während der Vermittlungsausschuß nur in Konfliktsituationen zusammentritt, handelt es sich bei der Arbeitgeber/Arbeitnehmerkommission um eine ständige Einrichtung.

Ein Vollversammlung aller Gewerkschaftsmitglieder wird jährlich außerordentliche Vollversammlung wird nur in wichtigen Fällen - also zusätzlich - anberaumt.

Die regelmäßige delegierte Konferenz findet jedes Jahr im Mai statt. Zur außerordentlichen Delegierten-Konferenz kann der Vorsitzende - je nach der Notwendigkeit - 2/3 der Delegaten, 1/2 aller Arbeiter mit Zustimmung der Verwaltungskommission aufrufen.

Der Vorsitzende ist verpflichtet, 5 Tage vor der Versammlung die Tagesordnung bekanntzugeben.

Die Vertreterversammlung entscheidet über:

1. Satzungsänderung
2. Wahl der Betriebsräte
3. Kollektive Verträge
4. Haushalt
5. Finanzen
6. Auflösung der Gewerkschaft
7. Arbeitskampf
8. Wahl der Delegierten
9. Wahl der Kommissionsmitglieder
10. Sonstige wichtige sachliche Entscheidungen

c) Struktur

Eine Erhöhung der Mitgliedschaft in der Gewerkschaft sollte für Arbeiter Pflicht sein, ausgenommen sind die leitenden Angestellten, sowie Lehrlinge und Hilfskräfte, die weniger als 3 Monate in der Firma beschäftigt sind [1].

Als Vertreter wird eine Person unter je 30 Arbeitern für die Delegiertenkonferenz ausgewählt. Die Verwaltungskommission besteht aus dem Vorsitzenden, einem Stellvertreter und dem General-Sekretär sowie ausgewählten Vertretern einzelner Abteilungen, insgesamt nicht mehr als 20 Personen.

---

1) Paragraph 3 des Kollektiven Abkommens: Verwaltungsvorschrift Artikel 5.

Die Exekutive besteht aus dem Vorstand, dem Generalsekretär und 6 Abteilungsleitern. Das Prüfungskomitee hat 3 Mitglieder. Die Amtsdauer der aus Arbeitgeber und -nehmer gemischten Kommission beträgt 1 Jahr. Die Mitglieder der übrigen Kommissionen bleiben 3 Jahre im Amt.

Daraus geht hervor, daß es in Korea nicht die Zweiteilung der Arbeitnehmer-Vertretung in Gewerkschaftsorganisationen und Betriebsvertretung gibt, obwohl die Organisation der koreanischen Gewerkschaft in etwa der der deutschen entspricht. Wie bereits erwähnt sind nur 23.9% aller Arbeitnehmer organisiert und die Beiträge sind sehr gering. Hinzu kommt, daß der Nat. Gewerkschaftsbund Koreas Zuschüsse von öffentlicher Seite bekommt. D.h., daß sich die Gewerkschaft in sehr starke Abhängigkeit vom Staat gegeben hat. Streiks sind z.B. genehmigungspflichtig.

Schließlich darf nicht übersehen werden, daß aufgrund einer ausgeprägten traditionellen Familiengebundenheit und im Angesicht einer überaus großen Arbeitslosigkeit (30-40%) vor allem in mittleren und kleineren Unternehmen nicht selten eine die Hälfte der Mitarbeiter (vgl. FSt. 3) irgendwie verwandt ist mit dem Arbeitgeber. Die Möglichkeit, daß sich Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen "überschneiden" ist daher relativ hoch.

c 1) Altersstruktur der Mitglieder

Der Anteil der unter 20-jährigen und über 50-jährigen Arbeiter beträgt 12%. Der Altersdurchschnitt der Mitglieder der Verwaltungskomitees liegt bei 32 Jahren (siehe dazu Tabelle 47).

Tab. 47 :

Einteilung	Alter	21 - 30	31 - 40	41 - 50	Total
1968	Exekutiv	1	4	4	9 Pers.
		12	44	44	100%
	Verwaltungs-kommission	4	9	5	18 Pers.
		22	50	28	100%
	Total	5	13	9	27 Pers.
		18	49	33	100%
1969	Exekutiv	2	7	2	11 Pers.
		19	62	19	100%
	Verwaltungs-kommission	8	12		20 Pers.
		40	60		100%
	Total	10	19	2	31 Pers.
		34	60	6	100%

c 2) Beschäftigungsdauer-Verhältnis der M.S.

Vorstandsmitglieder der Gewerkschaft sind in den meisten Fällen über 3 oder 4 Jahre in der Firme beschäftigt (außer 1 Person). Die durchschnittliche Dauer der Beschäftigung des Verwaltungskomitees beträgt 6 Jahre. Hier wird deutlich, daß das Senioritätsprinzip wichtiger als die Fähigkeit zum Engagement der Gewerkschaftsbewegung ist.

Tabelle 48 zeigt die Beschäftigungsdauer der Vorstandsmitglieder.

Tab. 48 :

Einteilung	B-Dauer	1 Jahr	1 - 5	6-10	11-15	über 15 J.	Total
1968	Exekutiv		2	7			9 Pers.
			22	78			100%
	Verwaltungs-kommission		6	10		2	18 Pers.
			33	56	11		100%
	Total		8	17		2	27 Pers.
			30	63	7		100%
	Exekutiv		3	7		1	11 Pers.
			28	63	9		100%
	Verwaltungs-kommission	1	6	12		1	20 Pers.
		5	30	60	5		100%
	Total	1	9	19		2	31 Pers.
		3	29	62	6		100%

c 3) Schulhintergrund

75% der leitenden Angestellten haben ihr Studium an der Universität abgeschlossen (vgl. Tabelle 49).

Drei Gewerkschaftsmitglieder sind bis zum Universitätsstudium gekommen, ca. 50% absolvierten die Senior High School. Die Vorstandsmitglieder waren in der Regel ebenfalls Absolventen der Senior High School.

Insgesamt sind die Gewerkschaftsvertreter mit ihren theoretischen Kenntnissen unter dem Niveau der leitenden Angestellten und somit wäre für diese eine weitere Ausbildung im Sinne gewerkschaftlicher Bildungsarbeit notwendig. Tabelle 49 zeigt das Verhältnis des Schulhintergrundes der Vorstandsmitglieder.

Tab. 49 :

Schulhintergrund / Einteilung		Grund-schule	Mittel-schule	Höhere Schule	Uni B.A.	Graduate Kurs M.A.	Total %
1968	Exekutiv	1	3	5			9 Pers.
		11	33	56			100%
	Verwaltungs-kommission	7	4	6	1		18 Pers.
		39	22	33	6		100%
	Total	8	7	11	1		27 Pers.
		30	26	40	4		100%
1969	Exekutiv	1	2	8			11 Pers.
		9	19	72			100%
	Verwaltungs-kommission	1	6	10	3		20 Pers.
		5	30	50	15		100%
	Total	2	8	18	3		31 Pers.
		6	26	58	10		100%

Exkurs über das Schulsystem in Korea

Seit der Unabhängigkeit (15. August 1945) wurde das alte Schulsystem nach dem amerikanischen System umgeändert. Nämlich 6 Jahre Grundschule, 3 Jahre Mittelschule (Junior High School), 3 Jahre Höhere Schule (Senior High School), 4 Jahre Universität und 2 Jahre Graduate Course. In mehrfacher Hinsicht ist das Schulsystem kaum vergleichbar mit dem deutschen System. Zum Beispiel ist in Korea das Eintrittsexamen viel wichtiger als das Abschlußexamen, im Gegensatz zu Deutschland. Anstatt des Abiturs gibt es das Eintrittsexamen, das von jeder Universität nach ihrem eigenen Stil vorbereitet wird. Natürlich gibt es in Korea ebenso wie auch in Japan einen großen Unterschied zwischen den einzelnen Universitäten.

Robert E. Cole schreibt in seinem Buch "Japanese blue Collar" über den gesellschaftlichen Konkurrenzkampf. "There is indeed an enormous amount of competition in Japanese Society. Perhaps the most striking example of competition on a national level are the annual university examinations or, as it is called, "examination hell", which attracts the attention of the wohle country during the month of february and March. At the pretigious major universities perhaps only one out of ten applicants will be accepted. The competition is high and the stakes are enormous; one's very career hangs on the outcome" [1].

Unter der Parole der Beseitigung des Analphabetentums in Syung Man Rhee's Regime (1948 bis 1960) wurden viele Universitäten zu Geschäftszwecken gegründet. Wenn ein Schüler das Eintrittsexamen für die sogenannte erste Klasse der Universität nicht besteht, kann er die zweite, dritte oder sogar die fünfte Klasse der Universität besuchen. Beim Eintritt in eine der unqualifizierten Universitäten sind die

---

1) Robert E. Cole, Japanese Blue collar, L.A. London, 1971, S. 165.

vierjahrelangen Finanzierungsmöglichkeiten wichtiger als das Wissen, während bei dem Eintritt in eine sog. gute Universität ein gutes Wissen verlangt wird.

Im Verhältnis zu der Bevölkerungszahl ist die Zahl der Hochschulen erstaunlich hoch. Die Tabelle 50 zeigt die sämtlichen Schulen, Schüler bzw. Studenten und Lehrer im Jahre 1971. Die 124 Hochschulen wurden von 199.433 Studenten im Jahre 1971 besucht (sog. Junior College mitgerechnet).

Besonders im Falle hoher Arbeitslosigkeit ist es für diejenigen schwieriger, als Fabrikarbeiter einen Arbeitsplatz zu bekommen, die mittlere Reife besitzen oder Ungelernte sind, als für Hochschulabsolventen. Erstaunlicherweise sind ein Drittel der Arbeitslosen Hochschulabsolventen. In diesem Zusammenhang sind auch die Reifezeugnisse nicht vergleichbar mit deutschen, ausgenommen die gut qualifizierten.

Tab. 50 : Schulen, Schüler und Lehrer im Jahre 1971

Schulen (Zahl)	Schulen	Schüler	Lehrer
Elementary School	6,085	5.807.448	103.756
Middle School	1.794	1.529.541	35.938
Academic Highschool	400	338.309	10.746
Technical Highschool	498	308.871	11.569
Junior Colleges	13	4.009	167
Technical Juniorcolleges	34	27.864	1.436
Junior teacher Colleges	16	12.190	660
Colleges u. Universities	71	155.369	8.071
Graduate Schools	66	7.300	123
Others	659	133.794	5.611
Total	9.636	8.324.695	178.077

Quelle: Ministerium für Erziehung

d) Finanzierung

Die Einnahmen der Gewerkschaft setzen sich aus den Mitgliedsbeiträgen, die vom Monatslohn abgezogen werden, zusammen. Er beträgt 1% des durchschnittlichen Monatslohnes [1].

Davon wird ein Pflichtbeitrag an den nationalen Verband (pro Kopf 15 Pfennig) abgerechnet und ein Pflichtbeitrag an den Bezirksverband - pro Kopf 1 Pfennig - und auch der Zuschuß für die Vorstandsmitglieder wird abgeführt. 75% der Beiträge stehen den Vorsitzenden der Gewerkschaft zur Verfügung.

Das Budget 1970 betrug insgesamt 20.501.57 DM.

e) Ausbildungsprogramm der Gewerkschaften

Die Chance für die weitere Ausbildung im Rahmen der gewerkschaftlichen Bildung ist sehr gering. Zuerst muß den Vorstandsmitgliedern bzw. den führenden Leuten beigebracht werden, daß die Kenntnisse auch eine gute Lösung für die Verstärkung der Position der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber darstellen. Im Mai 1968 gab es zum Beispiel einen 14-tägigen Ausbildungskurs vom nationalen Verband, daran nahmen 25 Arbeiter aus der Metallindustrie teil, keiner war jedoch Mitglied dieser Gewerkschaft. Daß es überhaupt eine derart geringe Chance für eine Erweiterung des Ausbildungsprogramms gibt, bedeutet, daß es keinen Mitbestimmungskanal zwischen den Vorstandsmitgliedern und den Arbeitern gibt und zur Konkretisierung ihrer Anliegen erstreckt sich der Einfluß der Gewerkschaftsbewegung nur auf einen geringen Prozentsatz der Beschäftigten.

---

1) Gewerkschaftsbericht S. 10, 1968, Inchon.

f) Verhältnis zum Arbeitgeber

Sehr positiv scheint in dieser Firma die Einrichtung der "Arbeitgeber und -nehmerkommission" gewesen zu sein. Während der Zeit in der die Firma ein staatliches Unternehmen war, konnte die Arbeitnehmerseite einmal im Jahr das kollektive Abkommen kündigen und eine Lohnerhöhung durchsetzen. Nicht zuletzt dadurch zeigte sich z.B. in der Gewerkschaft während des Arbeitskampfes für Lohnerhöhung im Jahre 1965 eine starke Solidarität der organisierten Arbeitnehmer [1]. Die Statistiken 1968 zeigen deutlich, daß es der Gewerkschaft gelungen war, pro Jahr durchschnittlich 22% Lohnerhöhung durchzusetzen. Nach der Ueberführung des staatlichen Unternehmens in private Hand am 17. September 1968 wurde auch aus diesem Grund die Stellung der Gewerkschaft schwach. Hinsichtlich der Abfindung gab es Meinungsverschiedenheiten, wodurch der Arbeitskampf ausgelöst worden ist.

4. Umfrage-Analyse: Verhältnis des Arbeiters zur Gewerkschaft

a) Ziel der Umfrage

Die Zielsetzung dieser Umfrage besteht darin, festzustellen:

1) Wie die Arbeiter zur Gewerkschaftsaktivität stehen, sowie das Bewußtsein und welches Niveau das Verständnis der Arbeiter für gewerkschaftliche Fragen besitzt.
2) Wie weit Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit mit der Arbeit der Gewerkschaft reflektiert worden sind.

b) Forschungsmethoden

Im Mai 1969 habe ich von dem Kuratorium der koreanischen Christlichen Akademie, wo ich als ein Hauptmitarbeiter tätig bin, folgenden Auftrag erhalten. Um die Ausbildungskurse für

---

1) Jahresbericht vom Gewerkschaftsbund, Jahrgang 1968, hrsg.: National Gewerkschaftsbund.

Industriearbeiter weiterzuentwickeln sei eine Umfrageanalyse notwendig. Im selben Monat habe ich mich mit dem soziologischen Seminar der Seoul National Universität in Verbindung gesetzt. Nach mehrmaligen Diskussionen habe ich die Fragebogen angefertigt unter den Schwerpunkten festzustellen, wie das Engagementsniveau der Arbeiterschaft in der Gewerkschaftsbewegung und das Niveau und die Bewußtseinsbildung sowie das Verständnis der Gewerkschaft gegenüber ist. 5 Studenten von dem soziologischen Seminar, die schon mehrmals als Interviewer tätig gewesen waren, also Erfahrung besaßen, haben unter meiner Leitung die Umfrage durchgeführt.

Der Ort Inchon wurde für die Umfrage ausgewählt und zwar aus folgenden Gründen:

(1) Die Stadt Inchon liegt in Korea in einem typischen Industriegebiet.

(2) Die meisten Firmen sind moderne große Betriebe. Als staatliche Firma wurde die Korea Maschinery Produkt Co. Ltd. ausgewählt, da ein Arbeitskonflikt in dieser Firma, der auch in dieser Arbeit im Teil 2 analysiert wird, gerade zu Ende geführt worden war.

(3) Die Direktoren der beiden interviewten Firmen (eine staatliche und eine private Firma) sind ohne Schwierigkeiten mit der Umfrage einverstanden gewesen, während andere zögerten bzw. ablehnten. Die Interviews, insgesamt 264, wurden nur mit männlichen Beschäftigten durchgeführt, und zwar sind 141 Arbeiter von staatlichen und 123 von privaten Firmen. Sie wurden nach den Regeln des "Systematischen Random Sampling" ausgewählt und zwar am gleichen Ort. Die Fragebogen wurden schriftlich beantwortet [1].

---

1) Eine Uebersetzung des Fragebogens befindet sich im Anhang dieser Arbeit.

c) Ergebnis

1) 95% der Befragten waren Mitglieder der Gewerkschaft.[1)]

2) Zur Funktionsfähigkeit und Notwendigkeit der Gewerkschaft und das Bewußtsein der Kooperation mit der Gewerkschaft

(a) Gewerkschaft ist die einzige mögliche Organisation der Arbeiterschaft 92.9%

(b) Auch für den Arbeitgeber ist die Gewerkschaft notwendig 87.2%

(c) Gewerkschaft trägt auch zur nationalen Entwicklung bei 78.8%

(d) Durch die Mitgliedschaft besteht ein gesetzlicher Schutz 76.2%

(e) Gewerkschaftliche Organisation ist unbedingt erforderlich 93.1%

(f) Alle Arbeiter sollen Mitglied sein 80.7%

(g) Die Gewerkschaft ist notwendig[2)]
für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen 53.3%
für die Lohnerhöhung 16.6%
für die Demokratisierung unseres Landes 11.4%
für die Durchsetzung einer Beihilfe in besonderen Fällen (bei Heirat, Todesfall) 5.3%

(h) Dazu müßten alle Arbeiter bereit sein, gern die Beiträge zu zahlen 87.5%

(i) Die Gewerkschaft wird demokratisch geführt und verwaltet 67.4%

(j) Unsere Meinungen wurden meistens vertreten . 56.8%

(k) Gewerkschaft vereinigt 47.7%

(l) Die führenden Leute der Gewerkschaft sind mit den Problemen der Arbeiter gut vertraut 41.3%

(m) Eine Brücke ist notwendig, zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, um unsere Meinung zu vermitteln 22.3%

---

1) Die Befragung war überwiegend an Mitgliedern der Gewerkschaft durchgeführt worden.
2) Mehrfachneunungen waren angeschlossen.

(n) Zu welchen Zwecken sollten die Beiträge benutzt werden?

1. für den Kampf	(27.3%)
2. für langfristige Fonds	(23.9%)
3. für Heirat oder Begräbnisfeier	(16.3%)
4. für Sitzung oder Tagungskosten	(16.3%)
5. als Zuschuß für die Arbeit als Gewerkschaftsführer	(2.2%)
6. für Betriebsfeiern	(1.1%)
7. keine Antwort	(12.9%)

Frage nach den Kenntnissen über die Vorgänge in der Gewerkschaft.

5) (a) Ich weiß, daß einer oder mehrere in meiner Abteilung als Vertreter ausgewählt wurden .. 89.7%

(b) Ich weiß, daß in unserem Land ein "industrielles Gewerkschaftssystem" ist 86.0%

(c) Ich weiß, daß unsere Gewerkschaft ein kollektives Abkommen mit dem Arbeitgeber abgeschlossen hat 82.6%

(d) Ich weiß, daß es bei diesen kollektiven Abkommen um den Lohn und die Arbeitsbedingungen geht 79.9%

(e) Ich weiß, daß unsere Vertreter in der Arbeitgeber- und -nehmerkommission vertreten sein müssen 77.7%

(f) Ich weiß, daß ein Mitglied unserer Gewerkschaft in dem nationalen Verband sein muß 75.0%

<u>Aber auf der anderen Seite</u>

(g) Stolz über die Mitgliedschaft waren nur 65.5%

(h) In Notfällen gehe ich erst zur Gewerkschaft 68.6%

(i) Kann man ohne Gewerkschaft die jetzigen Arbeitsbedingungen und Löhne erhalten? Zu dieser Frage "Nein, und Weiß nicht" zusammen nur 73.8%

Zur Beachtung Fragen Nr. 1 und 2:

Theoretisch ist den meisten Arbeitern klar, daß die Gewerkschaft notwendig ist, aber in Wirklichkeit scheint die Gewerkschaft den Arbeitern keine große Hilfe zu sein. Nur ca. 2/3 aller Befragten sind auf die Mitgliedschaft stolz. In diesem Zusammenhang muß die Gewerkschaft versuchen, wirklich und konkret den Arbeitern zu helfen. Die Konkretisierung ist die Problematik zwischen Mitgliedern und Vorstandsmitgliedern.

3) Ueber die Haltung den Vorstandsmitgliedern gegenüber

(a) Sie sollten für unser Recht und für unsere Interessen arbeiten..... 64.7%

(b) Sie befreunden sich mit dem Arbeitgeber
Ja 15.5%
Weiß nicht ..... 60.6% zus. (skeptische Meinung) 76.1%

(c) Mittel werden sachlich korrekt und richtig verwaltet 33.7%

(d) Wenn die Sache so weiterläuft, vertraue ich ihr nicht 62.9%

Zur Frage nach dem Bewußtsein

4) Das Bewußtsein und Erwartungen betreffend der Gewerkschaftsordnung

(a) Das Subjekt der Gewerkschaft müssen die Arbeiter sein 94.7%

(b) Der Vorsitzende muß in direkter Wahl gewählt werden 87.1%

(c) Die Gewerkschaft darf keine Beihilfe von Arbeitgebern annehmen, sie muß finanziell unabhängig sein 62.5%

(d) Verbrauch des Aufwandes muß genau geprüft werden 77.3%

(e) Ich weiß, daß der Vorsitzende kein Recht hat, den Vertreter zu ernennen 74.2%
(f) Ich weiß, daß der Arbeitskampf vorher eine Anerkennung durch den nationalen Bund braucht 73.9%
(g) Ich weiß, daß der Arbeitskampf nicht die einzige Lösung im Kampf gegen die Arbeitgeber ist 27.7%
(h) Ich weiß, daß die Vertreter-Versammlung nicht zweimal in einem Jahr stattfindet ... 34.1%
(i) Ich weiß, daß die außerordentliche Vertreterversammlung jedes zweite Jahr stattfindet 34.1%

Die obengenannten Fragen sind mit gesundem Menschenverstand zu beantworten, aber wenn die Fragen konkretisiert werden, weiß man, daß das Niveau der Kenntnisse oder das Interesse an der Gewerkschaft sehr gering ist.

6) Fragen zum Interesse und Kenntnis über die Gewerkschaften

(a) Ich kenne den Namen des Vorsitzenden 92.0%
(b) Ich kann auch den Namen schreiben 77.0%
(c) Den Namen des Stellvertreters 43.2%
(d) Den Namen des Generalsekretärs 29.2%
(e) Ich kann mindestens eine Abteilung unserer Gewerkschaft genau benennen 22.3%
(f) Ich kenne den Namen unseres nationalen Bundes 10.6%
... den abgekürzten 13.3%
(g) Ich kenne den Namen der Organisation von der wir zum Arbeitskampf die Genehmigung erwarten sollen 32.6%
(h) Ich kenne die Handlungsprozedur zum Arbeitskampf 3.8%

Zu dem Verhältnis zwischen Arbeitgeber und -nehmer

7) (a) Die erwünschte Haltung der Gewerkschaft dem Arbeitgeber gegenüber ist:
   (1) Kooperation 42.2%
   (2) Verhandlung 33.7%
   (3) gegenseitiges Verstehen 8.7%
   (b) Ich weiß, daß der Arbeitgeber unsere Gewerkschaft anerkannt hat 79.9%
   (c) (1) Der Lohn ist von der Arbeitgeberseite einseitig festgesetzt worden 48.5%
   (2) Durch die Kooperation beider Seiten festgesetzt worden 34.4%

Zum Schluß, wie wurde die Firma von Arbeitern gesehen, wo erwarten sie eine bessere Zukunft. Zu dieser Frage:

8) (a) Sind wissenschaftliche Forschungsarbeiten zur Frage der Firma überhaupt notwendig ... 42.8%
   (b) Die aktive Kooperation mit dem Arbeitgeber notwendig 26.5%
   (c) Akademische Arbeit im Inchon Industrie Bezirk notwendig 5.3%
   (d) Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Situation 4.9%
   (e) Zuerst muß noch eine engere Zusammenarbeit unter den Arbeitern versucht werden 2.7%

d) Zusammenfassende Interpretation

1) In der theoretischen, idealen Vorstellung ist die Gewerkschaft notwendig, aber praktisch hat man wenig zu ihr zu sagen. Es ist festzustellen, daß die Gewerkschaft in dem Arbeiterverständnis verhältnismäßig fremd ist. Die Gewerkschaft Koreas ist nicht eine Organisation, die aus ihrer Notwendigkeit bzw. zum Schutze des Rechts der

Arbeiter oder ihrer Interessen für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von ihnen selbst oder von der Basis her wie in den europäischen Ländern organisiert wurde. Vielmehr wurde sie ihnen unmittelbar nach ihrer Unabhängigkeit erst im Jahre 1948 gesetzlich zuerkannt. Ueberhaupt ist die Geschichte der Arbeiterbewegung bzw. Gewerkschaftsbewegung Koreas kurz; praktisch hat sie erst nach der Etablierung der Regierung (am 15. August 1948) Bedeutung erlangt. "Gewerkschaft" ist ein Fremdwort für die meisten koreanischen Industriearbeiter. Die europäischen Arbeiter haben, um ihre Rechte und Interessen zu vertreten, die Gewerkschaft von sich aus organisiert.

Im Gegensatz dazu ist das Wort Gewerkschaft von außen her bzw. durch Gesetz geschenkt. Die Gewerkschaft ist schon da: jetzt müssen die Arbeiter ihre Rechte ind Interessen feststellen und suchen.

Langfristig gesehen: durch Aufklärung und Ausbildungskurse muß den Arbeitern verständlich gemacht werden, was die Gewerkschaft für das Recht und Interessen der Arbeiter wirklich tun kann: was gerade in Europa umgekehrt ist.

2) Nur 41.3% vertrauen ihren führenden Leuten. Es besteht ein großes Mißtrauen zwischen Arbeitern und Führern. Die meisten Führer sind nicht von den Arbeitern hergekommen, sondern Hochschulabsolventen. Einige Leute wurden von dem Unternehmer zum Zweck der äußerlichen Gewerkschaft im Sinne der Dekoration eingestellt, oder einige waren arbeitslos nach ihrem Hochschulabschluß[1] (siehe Tabelle über die Schulbildung, S. 97).

Daher besteht zwischen Gewerkschaftsführung und Mitgliedern ein Schichtunterschied. Dieser ist natürlich durch die unterschiedliche Herkunft und dadurch, daß keine Zusammen-

---

1) Vgl. S. 96.

gehörigkeit und Eigenständigkeit unter der gesamten Arbeiterschaft besteht, bestimmt und hat gleichzeitig ein Mißtrauen bewirkt.

In diesem Zusammenhang ist die Bewußtseinsbildung nicht nur für die Mitglieder, sondern für die Führungskräfte erforderlich in bezug auf das Solidarisierungsbewußtsein.

3) Die Gewerkschaft ist keine von der Basis her gewachsene Organisation. Sie wurde den Arbeitern von oben aufoktroyiert. Nur 10.6% kennen den Namen ihres nationalen Bundes. Ferner kennen nur 3.8% von allen Mitgliedern die Handlungsprozedur im Arbeitskampf. Hier sollte eine stärkere Betonung der Basis in Angriff genommen werden.

Ein Eingehen auf die Notwendigkeit, daß sich Forderungen ohne die Gewerkschaft nicht durchsetzen lassen, sollte durch Dialoge, Ausbildungsprogramme und gemeinsames Bestehen von Arbeitskämpfen vermittelt werden.

5. Ablauf eines Konfliktes

a) Voraussetzung und Entstehung einer Konfliktsituation

Das Abfindungsgeld muß vom Arbeitgeber in Höhe eines Monatslohnes für eine einjährige Arbeitszeit gezahlt werden, ausgenommen, wenn eine Arbeitszeit von weniger als einem Jahr vorliegt. [1)]

Das Arbeitsmaßstabgesetz wurde mit obengenanntem Inhalt am 4. Dezember 1961 geändert und verabschiedet.

In der untersuchten Firma berechnete man das Abfindungsgeld folgendermaßen:

---

1) Arbeitsmaßstabgesetz Artikel 28

Für die Zeit vor dem Dezember 1961 berechnete man als Abfindungsgeld einen Einmonatslohn der jährlichen Arbeitszeit. Nach dem Dezember 1961 bekommt man das Abfindungsgeld nach verbessertem System (siehe Tabelle 52). Andere Meinungsverschiedenheiten lösten sich durch Kompromisse zwischen Arbeitgebern und -nehmern.

Tab. 51 : Berechnung für die Abfindung: vor dem Dez. 1961

Arbeitsjahr	Abfindungshöhe	Bemerkung
1 Jahr	1 Monatslohn	
2 Jahre	2 Monatslöhne	
3 "	3 "	
4 "	4 "	
5 "	5 "	Einjährige Arbeit gleich Einmonatslohn als Abfindung

Tab. 52 : Berechnung für die Abfindung: nach dem Dez. 1961

Arbeitsjahr	Abfindungshöhe	Bemerkung
1 Jahr	1 Monatslohn	
2 Jahre	2 Monatslöhne	Bei über 11-jähriger Arbeitszeit bekommt man für je ein Jahr 4 Monatslöhne als Abfindung
3 "	3 "	
4 "	5 "	
5 "	8 "	
6 "	11 "	
7 "	14 "	
8 "	17 "	
9 "	20 "	
10 "	24 "	

In der am 24. Februar 1969 stattgefundenen Arbeitnehmer- und -geber-Sitzung wurde von der Arbeitgeberseite folgendes vorgeschlagen:

1) Obwohl das von 1960-69 angewandte System für die Abfindung besser scheint, ist das System ein für die wirtschaftliche Lage Koreas ungünstiges System.

2) Das vermehrte System ist ein Ergebnis einer fehlerhaften staatlichen Planung.

3) Bisher hat die Firma nur Defizite erwirtschaftet, wir müssen nun durch Sparen bei den Ausgaben in den verschiedenen Bereichen dieser Firma das Kapital erhöhen, damit wir wirklich zu einem gesunden Privatunternehmen kommen.

4) Deshalb schlagen unsere Unternehmer vor:
Das System der Abfindung wieder nach dem alten System zu regeln (wie Tabelle 51).

Dieser Vorschlag der Arbeitgeber nach Einführung des alten Systems war der Beginn des Arbeitskonfliktes.

Der Streik in dieser Firma führte zur Zerstörung der "normalen" Beziehung zwischen Arbeitgebern und -nehmern, und er war der erste Fall des Streikes,der sich in der privatisierten Firma ereignete. Der Konflikt hat ein groβes Interesse bei den Arbeitern Koreas sowie bei Experten und Unternehmern hervorgerufen.

Vorschlag von der Arbeitgeberseite (am 4. Februar 1969 in der Arbeitgeber- und -nehmer-Sitzung)

Vom Tage des Vertragsabschlusses an werden alle Arbeiter als Entlassene behandelt. Abfindungsgeld wird über einen Zeitraum von 3 1/2 Jahren ausgezahlt, im Juni und Dezember jeden Jahres sollen je 20 DM ausgezahlt werden [1].

Vorschlag der Gewerkschaft

Sie hat in der ersten Sitzung den Vorschlag scharf abgelehnt, aber am 4. März 1969 in der dritten Sitzung dem

---

1) Protokoll der Sitzung. Inchon, Febr. 1969.

Arbeitgeber einen abgemilderten Vorschlag vorgelegt. Das Vermehrungssystem gilt nur bis zu dem Tag des Vertragsabschlusses und das alte System gilt nach der Neuaushandlung [1].

Beispiel:

Neue Handlung

10 Arbeitsjahre — Danach 5-jährige Tätigkeit

(24 Monate + 5 Monate) x durchschnittlicher Lohn
= Abfindungsgeld

Die gegenseitigen Vorschläge wurden 6 mal in formellen und informellen Sitzungen behandelt. Andererseits gab es verschiedene Vermittlungsversuche von seiten der Institute, auch von Experten. Schließlich war es dem Arbeitgeber gelungen durchzusetzen, daß das Abfindungsgeld nach dem alten System, nämlich ein Monatslohn für einjährige Arbeitszeit als Abfindungsgeld, behandelt wird [2].

b) Analyse der Konflikthandlung

Bis zu einem Abkommen fanden insgesamt 6 Auseinandersetzungen zwischen beiden Seiten statt. Die Inhalte der Sitzungen waren folgendermaßen:

Erste Sitzung: Am 24. Februar 1969 in Seoul, Sitzungssaal der Firma.

Von der Arbeitgeberseite wurde folgender Standpunkt vertreten:
Das alte, fehlerhafte Management muß verbessert werden, durch Erweiterung der Maschinenausstattung sowie durch Rationalisierung und Modernisierung der Verwaltung, damit unsere Firma als das führende Maschinenwerk Koreas

1) Protokoll der Sitzung, Inchon, Febr. 1969.
2) Artikel 3 der neuen Abfindungsvorschrift in Inchon, Mai 1969.

wieder gelten kann. In diesem Zusammenhang braucht man fruchtbares Einsparen des Aufwandes. Als ein Versuch soll das Vermehrungssystem abgeschafft werden und das Abfindungsgeld nach der alten Regelung wieder bezahlt werden (siehe Tabelle 51).

Dazu schlagen wir, als Unternehmer, folgendes vor:

1. Alle Arbeiter sind ab heute als gekündigt anzusehen, aber ihre Abfindungen werden nach der alten Regelung bezahlt.
2. Bei einem eigenen Wechsel in der Zeit von Ende Juni 1969 bis Ende Juni 1971 wird zweimal im Jahr das Abfindungsgeld bezahlt.
3. Diejenigen, die wieder eingestellt zu werden wünschen, können wieder aufgenommen werden [1)]

Die Gewerkschaft lehnte die Vorschläge scharf ab, sie stellte fest: der "kollektive Vertrag hat gesetzliche Geltung, deshalb akzeptieren wir keine Vorschläge, die den Wert des neuen Systems der Abfindung mindern".

Zweite Sitzung: Am 3. März 1969 15:30 - 17:30
in Seoul, Sitzungssaal der Firma

Die Vorschläge von Arbeitgebern sind dieselben gewesen, aber die Gewerkschaft zog ihre Forderung zurück unter der Bedingung, daß das Abfindungsgeld in einer Summe gezahlt wird.

Dritte Sitzung: Am 4. März 1969 in Inchon,
Sitzungssaal der Fabrik

Die Gewerkschaft erkannte das alte System der Abfindungen an, aber die Abfindung muß in einer Summe gezahlt werden, nicht als Teilzahlung.

---

1) Protokoll der Sitzung, Inchon, Febr. 1969.

Vierte Sitzung: Am 6. März in Seoul

Keine Lösung oder Kompromisse.

Fünfte Sitzung: Am 14. März 1969 in Seoul,

Auch keine Lösung oder Kompromisse.

Sechste Sitzung: Am 14. April 1969 in Seoul.

Die Gewerkschaft brachte ihre Forderung auf die Tagesordnung, akzeptierte grundsätzlich alle Vorschläge der Arbeitgeber, was eine totale Kapitulation bedeutete. In dieser sechsten Sitzung einigten sich die beiden Seiten darauf, daß die Vollmacht für die gesamte konkrete Arbeit den beiden Vertretern übergeben werden soll [1].

Am 3. Mai 1969 wurde von den beiden Vertretern das neue Abkommen für gültig erklärt.

Folge

1) Alle Arbeiter sind am 3. Mai 1969 als gekündigt anzusehen und vom 22. Mai 1969 an werden sie wieder eingestellt, ein neues Antragsformular wurde an alle Arbeiter, mit dem Stempel des Direktors versehen, verteilt.
2) Grundsätzlich wird jeder nach den Kriterien eingestellt, die auf dem Antragsabkommen aufgeführt sind, was in den Anträgen fehlt, wird nach der Wiedereinstellung zugefügt.
3) Die gegenwärtigen kollektiven Verträge gelten weiter, nur nach dem alten Abfindungsartikel.
4) Wenn die Arbeiter durch Gründe, die von der Firma ver-

---

1) Arbeitgeberseite: Geschäftführer und Personalleiter
Arbeitnehmerseite: Vorstandsmitglieder der Gewerkschaft

ursacht wurden und von ihren Stellen entlassen werden, wird ihr Abfindungsgeld ohne Zeitbeschränkung nach dem alten System sofort bezahlt.

5) Wenn jemand die Firma verläßt, weil er zum Militärdienst herangezogen wird, wird die Abfindung neu festgesetzt und zwar nach folgenden Richtlinien:
   a) Das Abfindungsgeld wird nach dem höchsten Lohn gerechnet.
   b) Wenn nach dem Militärdienst jemand Wiedereinstellung wünscht, wird die Militärzeit als Arbeitszeit angerechnet.

6) Der Arbeitslohn für den 1. bis 3. Mai wird täglich berechnet und ausgezahlt.

7) Als Abfindungsgeld für diejenigen, die ab 3. Mai kündigen wollen, wird der durchschnittliche Lohn bis 30. April ausgezahlt.

8) Antrag auf Wiedereinstellung muß nach Möglichkeit sofort gestellt werden.

5. Mai 1969

Korea Maschinery Produkt Co. Ltd.
Direktor Young-Kie Chung
Vorsitzender der Gewerkschaft der Firma
Se-Chun Park

Quelle: Protokoll der Sitzung 3. Mai 1969

Bericht des Uebereinkommens
(Uebersetzung des Originals)

Die beiden Seiten haben folgendes Uebereinkommen in völliger Uebereinstimmung getroffen.

Folge

Mit dem Stolz stellen wir fest, daß unsere Firma sich in einem historischen Moment befindet. Auf Grund der Umwandlung der Firma in ein privates Unternehmen müssen wir eine Verbesserung des bisherigen irrationalen Managements, nämlich die maximale Steigerung des Gewinns durch die Erweiterung und Modernisierung unserer gegenwärtigen Anstalt versuchen.

Wir haben uns bisher in sechs heftigen Auseinandersetzungen um das wirklich angemessene System der Abfindung bemüht, und schließlich haben wir gemeinsame Ergebnisse (siehe Anlage 1) getroffen, die uns sehr optimal erscheinen. Nach der Statistik des Rechnungsabschlusses 1968 erfahren wir, daß unsere Firma ein Defizit von 6 Millionen Mark bei 7 Millionen Grundkapital erlitten hat und somit 18 Millionen Mark Schulden aufweist. Diese schwierige gegenwärtige wirtschaftliche Krise wollen wir zu überwinden versuchen.

Dadurch haben wir uns geeinigt, den Artikel 3 des kollektiven Vertrages zu ändern (siehe Anlage 1).

Außerdem sind wir einverstanden mit der Zahlungsmethode für die Abfindung, die, wie aus Anlage 2 ersichtlich, durchgeführt werden soll.

Um die Gültigkeit des Vertrages zu garantieren, tauschen wir hiermit je ein gestempeltes Uebereinkommen aus.

Anlage: 1. Geänderter Artikel über die Abfindung
2. Die Methode der Auszahlung
3. Attacheepapier
A. ab 1964 bis 1968
Rechnungsabschlußbericht
B. ab 1964 bis 1968
Rate der Verteilung auf die Arbeitskraft
C. Vorauszusehende Summe der Abfindung
im Jahre 1973 nach neuestem System

3. Mai 1969

Korea Maschinery Produkt Co. Ltd.
Direktor Young-Kie Chung
Vorsitzender der Gewerkschaft der Firma
Se-Chun Park

Quelle: Protokoll der Sitzung am 3. Mai 1969 in Seoul.

Anlage 1: Geänderter Artikel des kollektiven Vertrages.

Artikel 3: Wir ändern die Vorschrift der Abfindung.
"Als Abfindungsgeld wird ein einmonatiger durchschnittlicher Lohn für einjährige Arbeitsdauer gerechnet".

Quelle: Protokoll der Sitzung vom 3. Mai 1969 in Seoul.

Anlage 2: Methode der Auszahlung.

"Am 3. Mai sind alle Arbeiter als gekündigt anzusehen, ihr Abfindungsgeld wird durch einen Wechsel abgerechnet, der zweimal im Jahr (am Ende Juni und am Ende Dezember) ausgezahlt wird. In besonderen Fällen gelten jedoch Ausnahmeregelungen".

Quelle: Protokoll der Sitzung am 3. Mai 1969 in Seoul.

Die zum Teil etwas blumenreiche Sprache ist aus der Uebersetzung aus dem Koreanischen zu verstehen.

6) Ergebnisse und Betrachtung

Die Ergebnisse des Arbeitskonfliktes in Korea Maschinery Produkt Co. Ltd. sind ein dunkler Fleck in der koreanischen Arbeiterbewegung. Außerdem waren sie ein Argument für alle die Unternehmer, die sich bemühten das Vermehrungssystem für die Abfindung aufzugeben [1].

Als Beispiel: Es bemühten sich die Firmen Inchon Heavy Industrie Co. Ltd. und auch die Cho-Sun Schiffbau Gesellschaft in Pusan das Vermehrungssystem aufzugeben [2].

Wenn man den kollektiven Vertrag als gesetzliche Grundlage voraussetzt, kann man dann überhaupt die Aenderung des Vertrages als rechtmäßig akzeptieren? Eine weitere Frage wäre: Ist die sogenannte Papierkündigung gesetzlich richtig? Wird das Mißtrauensgefühl und das Gefühl der Isoliertheit der Arbeiter den Unternehmern gegenüber die Firma positiv oder negativ beeinflussen? Die Ergebnisse werden noch konkret betrachtet.

a) Definition des Arbeitslosengeldes

a 1) Interpretation des Artikels 28 des Arbeitsliniengesetzes

Im Artikel 28 des Arbeitsliniengesetzes steht: Der Arbeitgeber soll ein System zur Verhinderung der Arbeitslosigkeit aufbauen. Bei Arbeitslosigkeit soll eine 30-tägige Lohnfortzahlung für einjährige Arbeitsdauer gezahlt werden. Als Ausnahme gilt die unter einjähriger Arbeitsdauer [3].

Die ursprüngliche Bedeutung dieser Artikel war das Recht das Existenzminimum zu garantieren; andererseits stellt er den Arbeitgebern gegenüber einen gesetzlichen Zwang dar [4].

---

1) Zentralkomiteesitzung der Metallindustrie Gewerkschaft, Protokoll der Sitzung, hrsg. Jan. 1969, Seoul.
2) Si-Sa Tong Shin am 10. Febr. 1970, Seoul.
3) Artikel 28 des Arbeitsliniengesetzes.
4) Interpretation des Arbeitsliniengesetzes S. 111 f, Tae-Shik Shim, 1971, Seoul.

Der Artikel 28 hat auch eine andere Bedeutung und zwar die des Ausdrucks einer Belohnung für langjährig beschäftigte Arbeiter [1]. Das bedeutet, daß die Bedingung der Auszahlung, die Abrechnungsmethode und das Datum der Auszahlung usw. nur über den kollektiven Vertrag beider Seiten abgewickelt werden kann, weil das System selbst schon zwangsläufig im Gesetz bezeichnet wurde [2].

Aber es ist sehr bedauerlich, daß der Schutz der Arbeiter nur durch allgemeine Aeußerungen wie Artikel 28 verwirklicht wird. Besonders wie diese Situation in Korea zeigt, wurden die Arbeiter von den Arbeitgebern einfach ignoriert. Es wäre besser, wenn im Artikel 28 des Arbeitslinienegesetzes noch konkretere Zwänge für den Arbeitgeber enthalten gewesen wären.

Wenn man das System der Abfindung historisch betrachtet, kann man sagen, daß das System ein Schutzmittel für die Arbeitnehmer ist, die durch den Widerspruch der kapitalistischen, wirtschaftlichen Struktur ignoriert wurden [3]. In diesem Sinne muß das System umgebaut werden, nicht nur von den Arbeitnehmern sondern auch vom Staat bzw. vom Arbeitgeber.

a 2) Der Zweck des Arbeitslosengeldes in Korea

"Die Beziehung in der Industriegesellschaft in Korea ist nicht durch gleiche Verträge eine Menschenbeziehung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, sondern eine traditionelle emotionale Familienbeziehung" [4]. Da gesetzlich die Abfindung den Arbeitgebern als Pflicht auferlegt ist, muß man die Abfindung als eine Kompensationsbelohnung für geleistete Arbeit interpretieren.

1) Interpretation des Arbeitsliniengesetzes, a.a.O., S. 111.
2) Forschungsbericht über Inchon Industriegebiet S. 64, Seoul 1970. Sung-Huk Cho.
3) Ein ädequates System für die Arbeitslosigkeit in Korea, a.a.O., S. 11: hrsg. vom Institut für nationale Oekonomie.

Der Grundgedanke des Gesetzes über die Abfindung hat versicherungsmäßigen Charakter wie z.B. die Rente in Deutschland, die nach dem Ruhestand als Lebenshilfe zugedacht ist. Der konkrete Zweck der Abfindung in Korea wird folgendermaßen zusammengefaßt.

1) Eine Maßnahme zur Abrechnung des regelmäßigen Einkommens für die Familien der Arbeiter.

2) Die adäquate Wiederverteilung des nationalen gesamten Einkommens, um die Arbeitskräfte zu halten.

3) Die rechtliche Aeußerung für die Arbeiter, die am Arbeitsmarkt regelmäßig als Arbeiter beschäftigt werden.

4) Zur Vermeidung von wirtschaftlichem Chaos sowie dem weiteren Austeigen der Arbeitslosigkeit [1].

Wie in den obengenannten Zwecken angedeutet ist, hat die Abfindung einen besonderen Lohncharakter, weil dem Arbeiter ein Teil seines Lohnes vorenthalten wurde, damit nach dem Ausscheiden des Arbeiters sein Lebensunterhalt weiter gesichert ist [2].

Das Vermehrungssystem der Abfindung wird, obwohl es viel mehr an die Seite der Arbeiter gedacht hat, in Wirklichkeit nur sehr schwer durchzusetzen sein, denn die koreanische wirtschaftliche Situation ist

a) sehr einseitig, da der Arbeitgeber von der Regierung unterstützt wird;

b) das Gesetz selbst ist sehr doppeldeutig ausgearbeitet, was dazu führte, daß jeder Unternehmer zur Manipulation verführt wurde.

Die Lösung dazu wäre, den Artikel 28 des Arbeitsliniengesetzes zwangsläufig zu ergänzen, um die Zahlungsmethode, Vermehrungssystem usw. zu koordinieren.

---

1) a.a.O., S. 12: hrsg. vom Institut für nationale Oekonomie.
2) a.a.O., S. 69: hrsg. vom Institut für nationale Oekonomie.

7) Analyse aus der Sicht der Unternehmer

In dem ersten Teil des Uebereinkommens stand: "Aufgrund der Verwandlung in ein privates Unternehmen müssen wir eine Verbesserung des bisherigen irrationalen Managements, in dem maximale Erhöhung des Profits nicht versucht wurde, durch Erweiterung und Modernisierung unserer gegenwärtigen Firma versuchen" [1].

Als erster Versuch in diesem Zusammenhang soll das Vermehrungssystem der Abfindung zum einfachen System zurückgeführt werden.

Die direkte Ursache der Aenderung der Abfindung ist im Rechnungsabschluß 1968 zu sehen. Darin erfahren wir, daß unsere Firma ein 6 Millionen Mark Defizit bei 7 Millionen Kapital und 18 Millionen Verbindlichkeiten hat.

Diese schwierige, gegenwärtige wirtschaftliche Krise wollen wir u.a. überwinden, durch die Reduktion des Abfindungsgeldes [2].

Die Bedenken von Seiten der Gewerkschaft waren folgende: "Falls die Reduktion der Abfindung verwirklicht werden sollte, würden ca. 1/3 der Facharbeiter die Firma verlassen, das Resultat bedeutete auch eine Störung der Produktivität unserer Firma und in keinem Fall würden die gegebenen Arbeitsbedingungen beibehalten werden" [3].

Trotz Ablehnung der Gewerkschaft hat der Arbeitgeber seinen Vorschlag durchgesetzt. Die Handlung des Arbeitgebers ist sehr problematisch und sehr skeptisch zu beurteilen.

---

1) Erster Teil des Uebereinkommens, 3. Mai 1969, Seoul.
2) Letzter Teil des Uebereinkommens, 3. Mai 1969, Seoul.
3) Protokoll der 2. Sitzung am 3. März 1969 in Seoul.

a) Problematik des Managements

Die Höhe des Umsatzes 1968 betrug 12.191.890.-- DM und es bedeutet: 4.5 Millionen Mark weniger im Vergleich mit dem Umsatz 1967 in Höhe von 16.727.640.-- DM [1]. Dieser Umsatz im Jahre 1968 war nur 51.8% der ursprünglichen Planung.

Die Geschäftsstelle der Firma hat für dieses fehlerhafte Management folgende Symptome genannt.

1) Die Abnahme der Aufträge
2) Rückgang des Verkaufs der Super-Motoren
3) Rückgang des Verkaufs der Super-Kräne um 48.2% als erwartet [2].

Bei einem Defizit von über 6 Millionen Mark wirkt sich das Vermehrungssystem der Abfindung (z.B. für 20-jährige Arbeitszeit das 60-fache des Lohnes), erheblich aus. So könnte man auf der Seite der Arbeitgeber denken.

Aber die Ursachen des 6 Millionen Defizits waren:

1) Der Verlust durch Preissteigerung der Rohstoffe:	442.310.- DM
2) Sonstiger Verlust:	1.577.130.- DM
3) Einsparungen im letzten gesetzlichen Jahr:	827.200.- DM
4) Erhöhung der Zinsen:	668.840.- DM

Das gesamte Resultat wurde aus folgenden Gründen verursacht: [3]

1) Ueberproduktion auf Kosten der Arbeitnehmer. Durch schlechte Marktlage blieben die Produkte liegen.

---

1) Umsatzstatistik: S. 23, Jahrgang 1969, Jan. Seoul, hrsg. von der Firma.
2) Managementsbericht S. 23: hrsg. von der Firma 1969, Jan., Seoul.
3) Managementsbericht S. 24: hrsg. von der Firma 1969, Seoul.

2) Durch starken politischen Einfluß oder Einmischung durch die Regierung in der Firma.
3) Durch unrationelle Arbeitsweise und daraus resultierende Fehler im Management (Verkaufsstrategie, Planung usw.). [1]

Als die Firma zum Privatunternehmen umgewandelt wurde, gehörte nur 19.6% des Kapitals dem Unternehmer, die übrigen 80.4% des Kapitals gehörten 6 Banken (s. Tab. 28).

Das bedeutet, daß der neue Besitzer mit 19.6% des ganzen Kapitals nicht allein verantwortlich war.

Tab. 53: Statistik des Aktienbesitzes

Besitzer	Anzahl der Aktien	Prozent
Reconstructim Bank	428.600	30.6%
Han-Il Bank	83.711	6.0%
Seoul Bank	93.222	6.6%
Cho-Hueng Bank	116.747	8.4%
Commerz-Bank	249.786	12.0%
Che-Il Bank	249.534	17.8%
Bürger	45.500	3.2%
im Markt	214.900	15.4%
Total	1.400.000	100.0%

Quelle: Managementsbericht S. 11

Selbst wenn man berücksichtigt, daß sich sowohl im Rahmen einer harten internationalen Konkurrenzsituation als auch

1) Managementsheft S. 92: hrsg. von der Firma, Jahrgang 1968, Seoul 1969, Jan.

unter Berücksichtigung einer relativ starken Abhängigkeit der Firma von dem politischen System im Handeln der Unternehmensführung eine gewisse Zwangsläufigkeit ergab, wird demnach bei genauem Studium der Fallstudie 1 deutlich, daß eine beträchtliche Schuld am Defizit der Firma auf Seiten der Unternehmensleitung zu suchen ist. Wenn die Behauptung der Arbeitgeberseite, nämlich daß das Vermehrungssystem unrealistisch sei, richtig ist, muß der neue Unternehmer zuständig sein [1].

Die Gesetzesänderung der Abfindung ist keine endgültige Lösung für das Defizit und das falsche Management, ganz im Gegensatz zu der Behauptung des Unternehmers. (Es muß hier betont werden, daß 95.9% der Arbeitnehmer sich dadurch auszeichnen, daß sie arbeitswillig sind.) 74.3% von Arbeitnehmern sind bereit, im Notfall mit der Firma ohne Bedingung zusammen zu arbeiten.

Das eigentliche Ziel der Auseinandersetzung,nämlich die Durchsetzung des neuen Vermehrungssystems der Abfindung zu erreichen, wurde von der Gewerkschaftsführung aufgegeben.

Das aber führte nicht zuletzt zu der Ueberzeugung der Unternehmensführung, daß ihr Handeln gegenüber den Arbeitern richtig war.

8) Analyse aus der Sicht der Arbeitnehmer

Es ist völlig klar, daß die Gewerkschaft den Vorschlag des Arbeitgebers auf Aenderung oder Rücktritt von der bisherigen Regelung der Abfindung ohne Bedingung akzeptiert hat. Der Verzicht der Gewerkschaft bedeutet auf keinen Fall Kooperation mit dem Arbeitgeber, sondern einen klaren Verzicht

---

1) Artikel 283 des Handelsrechts.

auf ihr Recht. Der Zweck und die Richtung der koreanischen Gewerkschaftsbewegung lautet wie in ihrer Grunderklärung formuliert: "Unter der kapitalistischen wirtschaftlichen Struktur wollen wir durch die demokratischen Kampfmethoden die Anhebung unseres Lebensniveaus und die Verbesserung unserer Arbeitsbedingungen schaffen, damit wir eine auf Gleichheit aller beruhende Gesellschaft schaffen können" [1].

Der Daseinszweck der koreanischen Gewerkschaft dient dem Fortschritt der wirtschaftlichen Lage des Arbeiters. Der Zweck der Gewerkschaft in Korea kann nur durch die Vereinigung aller Arbeitnehmer aufrecht erhalten werden. Trotz des Verständnisses der schwachen Lage der Gewerkschaften in Korea im Verhältnis zu den Arbeitgebern, kann man viele problematische Aspekte feststellen.

Diese Problematik wird noch konkret analysiert.

a) Problematik der Verhandlungsprozedur

Im Artikel 9-12 der Geschäftsordnung der Gewerkschaft stand: "Was über den kollektiven Vertrag steht, muß in der Vertretervollversammlung behandelt und diskutiert werden" [2].

Trotz dieser Vorschrift hat sich der Arbeitgeber, als er den Aenderungsvorschlag betr. der Abfindung erwogen hat, nicht bemüht, gemeinsam mit den Mitgliedern der Exekutive die Probleme zu lösen.

---

1) Grunderklärung: hrsg. vom Nationalen Gewerkschaftsbund, April 1962, Seoul.
2) Geschäftsordnung der Gewerkschaft, S. 10, Drucksache in Inchon, März 1966.

Das aber war ein Bruch gegen ihre eigenen Vorschriften: Artikel 9-12. Die sechsmaligen Auseinandersetzungen waren kein ernsthafter Versuch, sondern eine formale Prozedur. Die endgültige Entscheidung war nicht in den Sitzungen von beiden Seiten erarbeitet, sondern von nominierten Personalvertretern getroffen worden [1].

Nach der Geschäftsordnung der Gewerkschaft mußte die Entscheidung der Vertretervollversammlung vorgelegt und von ihr anerkannt werden. Dies wurde versäumt. Das aber bedeutet noch einmal einen Bruch gegen ihre eigenen Vorschriften: Artikel 9-12 [2].

Das Zustimmungsrecht der Vertretervollversammlung wurde ignoriert und manipuliert. Es bedeutet, daß innerhalb der Gewerkschaft keine demokratische Handlungsprozedur versucht wurde, auch die Vertretervollversammlung existierte für den Arbeitgeber nur formal.

Die Arbeiter können nur kollektiv ihre Kräfte demonstrieren, um zu erreichen, daß sie nicht nur als Mittel der Produktion, sondern als Menschen behandelt werden [3].

Die Handlungsprozedur, von der die Arbeiter isoliert sind, ist keine grundsätzliche langfristige Lösung.

b) Problematik der gewerkschaftlichen Führungskräfte

Die Vertreter der Interessen der Arbeiter können nur durch systematische Uebergabe der Vollmacht an die Gewerkschaftsvertreter verwirklicht werden [4].

---

1) Siehe Anmerkung Nr. 1, S. 112 in diesem Teil.
2) Protokoll der Sitzung am 3. Mai 1969.
3) Hung Hueck Cho: a.a.O., S. 71.
4) Sung Hyuk, Cho: a.a.O., S. 72.

Ein starker beeinflussender Faktor in diesem Konflikt war die Schwäche der Führungskräfte der Gewerkschaft. Seit 1962 wurde das Vertretungsrecht der Gewerkschaft den Arbeitgebern gegenüber eingeschränkt.

Die lange Erfahrung und die Leitungsfähigkeit der Gewerkschaftsführung waren ausreichend um ihr zu vertrauen. Aber seit der Aenderung in ein privates Unternehmen änderte sich ihre Leitungsfähigkeit zum negativen hin. Trotz der Bereitschaft zur Zusammenarbeit von seiten der Arbeiter mit den Führungskräften (92%) [1] reduzierte sich das Vertrauen in die Führungskräfte (64.7% bzw. 76.1%) [2].

Seit den Ergebnissen des Konfliktes befindet sich ein riesiger Graben zwischen den Führungskräften der Gewerkschaft und den Arbeitern.

Die Handlung durch die informellen Gespräche und Kompromisse hinter dem Vorhang wurden als Zeichen des Mißtrauens gewertet.

Mit dem Mißtrauen in die Leitungsfähigkeit der Führungskräfte kann man allenfalls kurzfristige formelle Lösungen von Konflikten finden, aber keine langfristige Alternative. Die dreimonatigen Bemühungen (ab 24. Febr. 1969 bis zum 3. Mai 1969) haben nur die Reduktion der Produktivität hervorgerufen.

Der Konflikt gegen die Gesetzesänderung der Abfindung läuft unter den Arbeitern weiter, trotz des Konfliktendes. 78% der Arbeiter beklagen diese Regelung nach wie vor und sind unzufrieden damit, was ihre Vertreter getan haben.

Der Vorsitzende verschwand nach dem Uebereinkommen. Drei Monate später hat er ohne Grund die Firma verlassen.

---

1) Vgl. Umfrageanalyse C-2-a. S. 101.
2) Vgl. Umfrageanalyse Fragebogen Nr. 3a und b, S. 103.

Die Führungskräfte der Gewerkschaft haben überhaupt eine übergroße Bedeutung in der Arbeitswelt Koreas, weil die meisten Arbeiter ihnen einfach folgen und vertrauen.

c) Problematik des Bewußtseins des Arbeiters

Ueber die Erforschung des Bewußtseins des Arbeiters wird eine Umfrage-Analyse dargestellt.

I. Umfrage zum Bewußtsein der Arbeiter

I-a) Ziel der Umfrage festzustellen:
(1) Welches Bewußtsein hat der Arbeiter im Betrieb bzw. am Arbeitsplatz.
(2) Einen Maßstab zu finden, um das Bewußtsein der Arbeiter am Arbeitsplatz zu beurteilen.

I-b) Forschungsmethode
Die Durchführung des Fragebogen 1, der sich mit den Verhältnissen des Arbeiters zur Gewerkschaft befaßte, siehe S.99-1o7 wurde anschließend an diese Umfrage, die die Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit des Arbeiters mit seiner Situation am Arbeitsplatz zum Inhalt hat, durchgeführt. Das heißt, die Interviews sowie Interviewer sind dieselben gewesen. 135 von insgesamt 265 Interviews sind auf dem Fragebogen A(Wichtigkeit), die anderen 13o auf dem Fragebogen B(Wirklichkeit) aufgeführt. Beide Fragebogen hatten den selben Inhalt. Während in Fragebogen A jedoch nach objektiven Gesichtspunkten gefragt worden war betonte Fragebogen B auch die subjektive Situation am Arbeitsplatz.

I-c) Inhalt der Umfrage

(1) In den beiden Fragebogen A und B wurden 5o Items über denselben Inhalt gefragt.
(2) Fragen wurden nach folgendem Item katalogisiert:

A) Kollegiale Beziehung		4 Item
B) Politik an Arbeitern		4 Item
C) Beziehung zu Angestellten		6 Item
D) Wohlfahrtseinrichtungen		3 Item
E) Arbeitsbedingungen		4 Item
F) Lohn		5 Item
G) Bewußtsein der Identifikation mit der Firma		6 Item
H) Individuelle Lust		3 Item
I) Verwaltungsfrage		3 Item
J) Individuelles Verlangen:	ausgewählte	5 Item
	hintergründliche	3 Item
	moralische	2 Item
K) Beziehung zum Top-Management		2 Item

I-d) Analysierende Statistik des Interviews

(1) Prozentzahl der Wichtigkeit sind alle Zahlen außerhalb den Antworten "weiß nicht" keine Antworten und"nicht wichtig."

(2) Prozentzahl der Wirklichkeit sind alle Zahlen außerhalb den Antworten "weiß nicht" keine Antwort und nein.(s.Originalfragebogen im Anhang)

(3) Zahl der Antworten auf Fragebogen A aus staatlichen Unternehmen sind 74 Personen

(4) Zahl der Antworten auf Fragebogen B aus staatlichen Unternehmen sind 68 Personen

(5) Zahl der Antworten auf Fragebogen A aus privaten Unternehmen sind 61 Personen

(6) Zahl der Antworten auf Fragebogen B aus privaten Unternehmen sind 62 Personen

(7) Auf Fragebogen A antworteten 135 Personen

(8) Auf Fragebogen B antworteten 130 Personen

(9) Die Differenz zwischen Fragebogen A (Wichtigkeit) und B (Wirklichkeit) bedeutet die Unzufriedenheit mit ihren Arbeiten. Wenn die Differenz so groß ist, wird Unzufrieden-

heit angenommen. Von den Befragten beantwortete die Hälfte den Fragen nach dem Gesichtspunkt der Wichtigkeit, die andere Hälfte nach dem der Wirklichkeit.

I-e) Ergebnisse

(1) Die Arbeitsstunde ist ideal

	A	B	Total
Wichtigkeit (.1)	89.2(.3)	86.6(.5)	86.7(.7)
Wirklichkeit (.2)	75.0(.4)	77.4(.6)	76.1(.8)
Unzufriedenheit(.9) (Differenz)	14.2	6.2	10.6

(2) Die Bemühungen der Firma zur Verhütung von Betriebsunfällen

	A	B	Total
Wichtigkeit	83.8	82.0	83.0
Wirklichkeit	71.1	58.1	65.4
Unzufriedenheit	12.7	23.9	17.6

(3) Die Bemühungen um die besseren Arbeitsbedingungen

	A	B	Total
Wichtigkeit	93.2	87.0	90.4
Wirklichkeit	67.6	50.0	59.2
Unzufriedenheit	25.6	37.0	31.2

(4) Genehmigung der idealen Pausezeit für Arbeiter

	A	B	Total
Wichtigkeit	75.4	86.5	81.5
Wirklichkeit	70.6	58.0	64.7
Unzufriedenheit	4.8	28.5	16.8

(5) Höherer Lohn als eine andere Firma zahlt

	A	B	Total
Wichtigkeit	73.0	70.5	71.9
Wirklichkeit	4.4	4.8	4.6
Unzufriedenheit	68.6	65.7	67.3

(6) Genügender Lohn für Lebenskosten

	A	B	Total
Wichtigkeit	86.5	82.0	84.4
Wirklichkeit	2.9	0.0	1.5
Unzufriedenheit	83.6	82.0	82.9

(7) Erhöhung des Lohnes nach Beschäftigungsdauer und dem Alter

	A	B	Total
Wichtigkeit	54.1	59.0	56.3
Wirklichkeit	41.2	33.9	37.7
Unzufriedenheit	12.9	25.1	18.6

(8) Der Lohn ist ideal für meine Arbeit

	A	B	Total
Wichtigkeit	67.6	83.6	74.8
Wirklichkeit	8.8	14.5	11.6
Unzufriedenheit	58.8	69.1	63.2

(9) Erhöhung des Lohns nach Fähigkeit

	A	B	Total
Wichtigkeit	87.8	67.8	79.2
Wirklichkeit	25.0	11.3	18.5
Unzufriedenheit	62.8	56.5	60.7

(10) Wohlfahrtseinrichtungen für Arbeiter

	A	B	Total
Wichtigkeit	85.1	95.1	89.6
Wirklichkeit	10.3	27.4	18.5
Unzufriedenheit	74.8	67.7	71.1

(11) Entschädigung für Krankheit und Kündigung

	A	B	Total
Wichtigkeit	75.7	72.2	74.1
Wirklichkeit	35.3	27.4	31.5
Unzufriedenheit	40.4	44.8	42.6

(12) Der Betriebsaufseher respektiert den Arbeiter als eigenes Interesse

	A	B	Total
Wichtigkeit	87.8	82.0	85.2
Wirklichkeit	19.1	22.6	20.8
Unzufriedenheit	78.7	59.4	64.4

(13) Betriebsaufseher unterrichtet die Lehrlinge gut

	A	B	Total
Wichtigkeit	82.4	86.0	84.4
Wirklichkeit	32.4	48.4	40.0
Unzufriedenheit	50.0	37.6	44.4

(14) Die Bemühung des Betriebsaufsehers um unsere Notfälle

	A	B	Total
Wichtigkeit	85.1	93.5	88.9
Wirklichkeit	47.1	38.7	46.2
Unzufriedenheit	38.0	54.8	42.7

(15) Betriebsaufseher belohnt, wenn Arbeiter gut arbeiten

	A	B	Total
Wichtigkeit	68.9	73.9	71.1
Wirklichkeit	48.5	33.9	41.5
Unzufriedenheit	20.4	40.0	29.6

(16) Betriebsaufseher sind zu streng

	A	B	Total
Wichtigkeit	44.6	29.3	37.8
Wirklichkeit	16.2	19.4	17.7
Unzufriedenheit	28.4	9.9	20.1

(17) Betriebsaufseher hört die Arbeitermeinung gut an

	A	B	Total
Wichtigkeit	90.5	93.5	91.9
Wirklichkeit	38.2	40.3	39.3
Unzufriedenheit	52.3	53.2	52.6

(18) Unternehmer hört Arbeitermeinung gut an

	A	B	Total
Wichtigkeit	86.5	88.5	87.4
Wirklichkeit	19.1	24.2	22.3
Unzufriedenheit	67.4	64.3	65.1

(19) Wichtige Informationsmitteilung der Arbeiter

	A	B	Total
Wichtigkeit	89.2	77.1	83.7
Wirklichkeit	35.3	35.5	35.5
Unzufriedenheit	53.9	41.6	48.2

(20) Bereitschaft der Firma uns zu helfen in den Notfällen

	A	B	Total
Wichtigkeit	85.1	88.5	86.7
Wirklichkeit	11.8	17.5	14.6
Unzufriedenheit	73.3	70.8	72.1

(21) Freundlichkeit des Unternehmers und der höheren Angestellten gegenüber Arbeitern

	A	B	Total
Wichtigkeit	86.5	85.3	85.9
Wirklichkeit	33.8	40.3	36.9
Unzufriedenheit	52.7	45.0	49.0

(22) Unternehmer hört die Arbeitermeinung gut an

	A	B	Total
Wichtigkeit	89.2	75.5	83.0
Wirklichkeit	73.5	54.8	64.7
Unzufriedenheit	15.7	20.7	18.3

(23) Arbeitgeber muß rechtzeitig und deutlich die Arbeit auftragen, um die Komplikation zu vermeiden

	A	B	Total
Wichtigkeit	90.5	85.3	88.1
Wirklichkeit	44.1	51.6	47.7
Unzufriedenheit	46.4	33.7	40.4

(24) Wir schaffen die Arbeit, als ob wir selber Eigentümer wären

	A	B	Total
Wichtigkeit	95.9	95.1	95.0
Wirklichkeit	79.4	74.2	77.0
Unzufriedenheit	16.5	20.9	18.0

(25) Verminderung der kritischen Haltung gegen die Unternehmerpolitik

	A	B	Total
Wichtigkeit	59.5	57.4	58.6
Wirklichkeit	48.5	46.8	47.7
Unzufriedenheit	11.0	10.6	10.9

(26) Ich arbeite bis zum Ruhestand

	A	B	Total
Wichtigkeit	56.8	42.6	50.4
Wirklichkeit	25.0	14.5	20.0
Unzufriedenheit	31.8	28.1	30.4

(27) Bereitschaft der Arbeiter der Firma zu helfen in den Notfällen

	A	B	Total
Wichtigkeit	74.3	73.8	74.1
Wirklichkeit	55.9	58.0	56.9
Unzufriedenheit	18.4	15.8	17.2

(28) Stolz auf unsere Arbeit

	A	B	Total
Wichtigkeit	74.3	65.6	70.5
Wirklichkeit	69.1	41.9	56.1
Unzufriedenheit	5.2	23.7	14.4

(29) Bessere Vorschläge zu machen gegen falsche Unternehmerpolitik

	A	B	Total
Wichtigkeit	91.9	85.3	88.9
Wirklichkeit	47.1	38.7	43.2
Unzufriedenheit	44.8	46.6	45.7

(30) Kooperation mit den Kollegen

	A	B	Total
Wichtigkeit	98.6	95.1	97.0
Wirklichkeit	92.6	90.4	91.7
Unzufriedenheit	6.0	3.7	5.3

(31) Freundschaft mit den Kollegen

	A	B	Total
Wichtigkeit	98.6	87.0	93.4
Wirklichkeit	94.1	91.9	93.0
Unzufriedenheit	4.5	-4.9	0.4

(32) Keine Lüge und Betrug gegen Kollegen, um Aufstiegsmöglichkeiten zu kriegen

	A	B	Total
Wichtigkeit	68.9	73.8	71.1
Wirklichkeit	79.4	79.0	79.1
Unzufriedenheit	-10.5	-5.2	-8.0

(33) Zusammenarbeit mit Kollegen gegen falsche Unternehmerpolitik

	A	B	Total
Wichtigkeit	81.1	65.3	83.0
Wirklichkeit	75.0	79.0	77.0
Unzufriedenheit	6.1	6.3	6.0

(34) Neutralität des Unternehmers und des Betriebsaufsehers ist gegenüber allen Arbeitern gleich

	A	B	Total
Wichtigkeit	90.5	82.0	86.7
Wirklichkeit	30.9	42.0	36.1
Unzufriedenheit	59.6	40.0	50.1

(35) Arbeitsfähigkeit ist wichtiger als Verwandtschaft

	A	B	Total
Wichtigkeit	63.5	60.6	62.2
Wirklichkeit	44.1	29.0	36.9
Unzufriedenheit	19.4	31.6	25.3

(36) Zum Aufstieg ist noch wichtiger die qualifizierte Fähigkeit als Lebenskunst oder private Beziehung

	A	B	Total
Wichtigkeit	62.2	57.4	60.0
Wirklichkeit	45.6	32.3	39.2
Unzufriedenheit	16.6	25.1	20.8

(37) Ohne Korruption zu arbeiten

	A	B	Total
Wichtigkeit	45.9	42.6	44.5
Wirklichkeit	45.6	48.4	46.9
Unzufriedenheit	0.3	-5.8	-2.4

(38) Die Anerkennung der Arbeitsfähigkeit nach rationalen Regeln

	A	B	Total
Wichtigkeit	59.5	67.2	63.0
Wirklichkeit	32.4	32.3	32.3
Unzufriedenheit	27.1	34.9	30.7

(39) Gesellschaftliche Anerkennung meiner Arbeit

	A	B	Total
Wichtigkeit	66.2	62.2	64.5
Wirklichkeit	45.6	38.7	42.4
Unzufriedenheit	20.6	23.5	22.2

(40) Arbeit ist für mein zukünftiges Leben gewährleistet

	A	B	Total
Wichtigkeit	55.4	39.3	48.2
Wirklichkeit	45.6	24.2	35.5
Unzufriedenheit	9.8	15.1	12.7

(41) Keine Angst vor Arbeitslosigkeit

	A	B	Total
Wichtigkeit	40.5	32.7	37.0
Wirklichkeit	23.5	29.0	26.2
Unzufriedenheit	17.0	3.7	10.8

(42) Aufstiegsmöglichkeiten vorhanden

	A	B	Total
Wichtigkeit	43.2	42.6	43.0
Wirklichkeit	29.4	19.3	24.6
Unzufriedenheit	13.8	23.3	18.4

(43) Mir gefällt meine Arbeit gut

	A	B	Total
Wichtigkeit	59.5	47.6	54.1
Wirklichkeit	55.9	40.3	48.5
Unzufriedenheit	3.6	7.3	5.6

(44) Meine Arbeit ist interessant, nicht langweilig

	A	B	Total
Wichtigkeit	60.8	49.2	55.5
Wirklichkeit	52.9	33.8	43.8
Unzufriedenheit	7.9	15.4	11.7

(45) Bei uns gilt die Regel der Fähigkeit als Verwandschaft zum Aufstieg

	A	B	Total
Wichtigkeit	67.8	54.1	61.5
Wirklichkeit	61.8	30.6	46.9
Unzufriedenheit	5.8	23.5	14.5

(46) Durch meine Arbeit bin ich noch qualifiziert

	A	B	Total
Wichtigkeit	63.5	50.8	57.8
Wirklichkeit	64.7	32.2	49.2
Unzufriedenheit	-1.2	18.6	8.6

(47) Durch meine Arbeit kann ich mein Lebensziel erreichen

	A	B	Total
Wichtigkeit	56.8	45.9	52.0
Wirklichkeit	50.0	29.0	40.0
Unzufriedenheit	6.8	16.9	12.0

(48) Ich erfahre sehr viel von meiner Arbeit

	A	B	Total
Wichtigkeit	90.5	68.9	80.9
Wirklichkeit	85.2	51.6	69.1
Unzufriedenheit	5.3	17.3	11.8

(49) Ich wurde von Gott zu meiner Arbeit berufen

	A	B	Total
Wichtigkeit	35.1	36.1	35.5
Wirklichkeit	39.7	30.6	35.5
Unzufriedenheit	-4.6	5.5	0.0

(50) Ich kann meine Arbeit gut ertragen

	A	B	Total
Wichtigkeit	66.2	54.1	60.8
Wirklichkeit	38.2	41.9	40.0
Unzufriedenheit	28.0	12.2	20.8

Wie den Ergebnissen der Umfrage, aus dem Gesichtspunkt des Arbeiterbewußtseins zu entnehmen ist, sind über 60% der Beschäftigten unzufrieden mit dem Lohn [1]. In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, daß schon vor dem Konflikt die Unzufriedenheit über den Lohn als Verursacher des Konfliktes im Arbeiterbewußtsein existierte.

Es gibt fast keinen Kommunikationskanal zwischen dem Unternehmer und den Arbeitern [2].

Das Mißtrauen des Arbeiters dem Unternehmer und den Vertretern der Gewerkschaft gegenüber ist eine Kernfrage im Arbeiterbewußtsein [3]. In dieser Situation wollte der neue Unternehmer das Gesetz über die Abfindung ändern, dadurch wurde das Mißtrauen noch größer. Dieses Bewußtsein wird auch in der Umfrage I nachgewiesen. In Tabellen 54 und 55 wird das Bewußtsein über die Gewerkschaft und ihre Vertreter aufgezeigt. Die Bereitschaft des Arbeiters ist über 75% (siehe Tab. 54),aber die Vertrauenshaltung den Vertretern gegenüber beträgt unter 60%.

---

1) Vgl. mit Fragebogennummer 5, 6, 8, 9.
2) Vgl. mit Fragebogennummer 18, 19.
3) Vgl. mit Fragebogennummer 12, 13, 14.
u. S. 1o1 c2l, S. 1o3 Nr. 3

Tab. 54 : Bereitschaft des Arbeiters der Gewerkschaft gegenüber

Fragebogen Nummer	Inhalt der Frage	Prozent
2 - a	Gewerkschaft ist die einzige mögliche Organisation für die Arbeiterschaft	92.9
2 - b	Auch für die Arbeitgeber ist die Gewerkschaft notwendig	87.2
2 - c	Gewerkschaft arbeitet auch für die nationale Entwicklung	78.8
2 - d	durch die Mitgliedschaft werde ich gesetzlich geschützt	76.2
2 - e	Gewerkschaft muß unbedingt organisiert werden	93.1

Quelle: Umfrageanalyse I

Tab. 55 : Die Haltung den Gewerkschaftsvertretern gegenüber

Fragebogen Nummer	Inhalt der Frage	Prozent
3 - a	Die Vertreter bemühen sich um unser Recht	64.7
3 - b	Sie stehen auf der Seite der Arbeitgeber ja - 15.5% weiß nicht - 60.6% skeptisch	76.1
3 - c	Verwaltung der Mittel ist richtig und sachlich korrekt	33.7
3 - d	Wenn die Sache so weiter läuft, vertraue ich ihr nicht	62.9

Quelle: Umfrageanalyse I

Die Arbeiter erkennen die Notwendigkeit und die Funktion der Gewerkschaft an, aber die Gewerkschaftsvertreter bemühen sich nach ihrer Ansicht nicht um die Arbeiterprobleme.

Das bedeutet, daß, obwohl der Streik sehr dringend und wichtig war, die Arbeiter angesichts der gegenwärtigen Unfähigkeit der Vertreter den Streik nicht gewinnen können.

Daß die Arbeiter unterlegen sind, ist ein natürliches Ergebnis in diesem Konfliktfall, solange die Gewerkschaft so schwach bleibt.

9) Schlußanalyse

A) Eine Schwäche des Arbeitsliniengesetzes.

Nach dem Artikel 28 des Arbeitsliniengesetzes, welcher lautet: "Jeder Unternehmer soll sich um das Problem des Arbeitslosengeldes bemühen".
Das Gesetz selbst ist nicht konkret genug, um das Arbeitslosengeldsystem als verpflichtende Aufgabe durchzusetzen.
Eigentlich müßte das Gesetz noch für detaillierte administrative Fragen sorgen. Mit diesem unvollendeten Inhalt kann jeder Unternehmer nach seinen eigenen Interessen manipulieren, wie dieser Konflikt bewies.

B) Zusammenhang mit der gesellschaftlichen Struktur.

Das System des Arbeitslosengeldes soll staatlicherseits als ein Teil des Sozialversicherungssystems in Angriff genommen werden. Wenn jeder Unternehmer für die Anwendung des Systems verantwortlich ist, kann niemals ein ideales System in der Entwicklung erwartet werden.

C) Ein Ergebnis des ethischen Mangels des Unternehmers.

Koreanische Unternehmer behandeln die Arbeiter nicht als ihre Partner, sondern als Mittel um den Profit zu vergrößern [1].

---

1) Tagungsbericht über "Die ideale Beziehung zwischen Arbeitgeber und -nehmer", hrsg. von Korea Christian Academy, Seoul 1968, S. 20.

Das ideale Vorbild eines Unternehmers wurde bei einer Tagung vorgestellt. Der Unternehmer soll fähig sein:

1) Als Maximum das Interesse des Arbeiters zu erfüllen,
2) Neue Kenntnisse über die technische Revolution auszuwerten,
3) Abbau patriarchalischer Auffassungen [1].

D) Mangel des Arbeiterbewußtseins und Korruption der gewerkschaftlichen Führungskräfte

Angesichts der Ignoranz der Arbeiter hinsichtlich ihrer Rechte und Pflichten wurden sie von den gewerkschaftlichen Vertretern manipuliert. Neben weiteren Vergünstigungen erwerben Sie dadurch Sicherung eines Arbeitsplatzes ohne arbeiten zu müssen. In diesem Zusammenhang sind die Ausbildungskurse unbedigt notwendig. Die Reorganisation der Gewerkschaft ist deshalb wichtig.

10) Alternative (Lösungsvorschlag)

Das System der Abfindung sollte grundsätzlich im Rahmen des Sozialversicherungssystems aufgebaut werden. Für den Aufbau des Systems sollen die Vertreter aus 3 Fraktionen [2] ihre Interessen vertreten. Falls der Artikel 28 des Arbeitsliniengesetzes nicht detailliert ergänzt wird, werden weitere Konflikte über die Abfindung auch in Zukunft hervorgerufen. Ausbildungskurse für Unternehmer und Gewerkschaftsvertreter sollten organisiert und durchgeführt werden. Die Partnerschaftsbeziehung zwischen beiden Seiten kann dadurch begründet werden.

---

1) Tagungsbericht, a.a.O., S. 27.
2) Akademie am 10. Aug. - 13. Aug. 1970, Tagung Dez. 1970, Seoul, Arbeitnehmer, -geber und Regierungsseite.

Teil 3: Konfliktfallstudie 2

Der Arbeitskonflikt wegen einer Lohnerhöhung am Beispiel der Inchon Heavy Industrial Company Ltd.
(Inchon 28. Dezember 1968 - 14. April 1969)

1) Geographische Lage und historische Entwicklung der Firma.

Die Firma wurde im Jahre 1941 als Cho-Sun Natur-Goldner Industrial Inchon Fabrik [1] gegründet und gleichzeitig als die erste Stahl-Fabrik Koreas bezeichnet. Nach der Unabhängigkeit Koreas am 15. August 1945 unterstand sie drei Jahre lang der Regierung. Im Jahre 1948 änderte sich ihr Name; sie hieß nun "Dae-Han Industrie Ministerium". Nach dem Korea-Krieg 1953 wurden die zerstörten Einrichtungen restauriert und die Regierung erklärte die Firma zur staatlichen Unternehmung. Ihre Produktivität erreichte zu dieser Zeit jährlich 504 M/T. Im Jahre 1956 wurde sie dann durch Regierungserklärung in "Inchon Heavy Industrie Co. Ltd." umbenannt. Bis 1960 erreichte ihre Produktivität jährlich 100.000 M/T. von Fabrik I und 10.000 M/T. von Fabrik 2. Im Jahre 1962 wurde ein kleines Stahlpresswerk eingerichtet, das zusätzlich für die Konstruktion produzierte [2].

Am 31. Dezember 1966 ging die Hälfte der Firma in Privatbesitz über. Sie ist eine der größten Stahlindustriefirmen Koreas und die älteste in ihrer Geschichte [3].

Die Zahl der Beschäftigten beträgt 1.167 Personen [4]; seit der Umwandlung der staatlichen Firma zum Privatunternehmen [5] trat die bisherige ruhige Entwicklungs-

---

1) Korea Industrien: von Korean Industrial Bank, Jahrgang 1968, S. 649.
2) a.a.O., S. 653-654.
3) a.a.O., S. 650.
4) a.a.O., S. 668.
5) Veräußerung: 31. Dezember 1966.

phase - die nicht nur im Kapital, sondern im Verhältnis der beiden Seiten als Musterfirma bezeichnet worden war - in die Phase stürmischer Entwicklung ein. Zum Beispiel erhöhten die anderen Stahlwerke im Inchon-Distrikt ihr Lohnniveau (zwischen 15-20%) im Jahre 1968, aber dieser Firma gewährte nur eine Lohnerhöhung von 7.2% [1] im gleichen Jahr.

Als Ergebnis der niedrigeren Lohnerhöhung erklärten die Gewerkschaftsmitglieder das Mißtrauen den Vorstandsmitgliedern der Gewerkschaft gegenüber, sie wählten einen neuen Vorstand und erklärten im Januar 1969 den Streik für die Lohnerhöhung.

Dadurch fand der Arbeitskonflikt statt.

2) Generelle Situation der Firma und der Gewerkschaft.

a) Firma

a 1) Historie der Firma, Geschichtstafel der Firma

März 1941: Chon-Sun Natur-Goldner Industrie Inchon Fabrik.
August 1945: Durch Unabhängigkeit Koreas Stillegung.
Oktober 1948: Dae-Han Haveay Industrie.
Juni 1950: Während des Korea-Krieges noch einmal stillgelegt.
Dezember 1953: Mit Beendigung des Krieges neu eingerichtet.
Januar 1965: Staatliche Stahl-Fabrik.
Dezember 1966: Umwandlung in Privatunternehmen.
März 1969: Auflösung "Inchon Heavy Industrie".
Beitritt zur Inchon Stahl Kooperation.

a 2) Kapital

Nach Ueberführung zum Privat-Unternehmen: Es besitzen 5 Banken 47.45% der Aktien, 51.89% gehören dem General-

---

1) Sitzungsprotokoll der Gewerkschaft 10. Dez. 1968, Inchon.

direktor und 0.66% verschiedenen Aktionären (s. Tab. 56).

Tab.: 56 Verteilung des Kapitals

5 Banken	Direktor	versch. Aktionäre
47.45%	51.89%	0.66%

Wie bei den meisten Industrien Koreas besteht keine Trennung zwischen Management und Eigentümern, was immer viele Komplikationen mit sich bringt.

a 3) Organisatorische Struktur

Alle Verwaltungsfragen gehen zentralisiert zum Direktor bzw. Generaldirektor. Außerdem gibt es 18 Vorstandsmitglieder. Davon sind 4 Vorstandsmitglieder direkt in der Inchon-Fabrik tätig, die übrigen sind im Hauptwerk in Seoul beschäftigt.

Die Tabelle 57 zeigt die organisatorische Struktur der Firma auf. (s.S. 142)

a 4) Personal

Tabelle 58 zeigt das Personal der Firma, und zwar in den Zahlen, wie sie von der Gewerkschaft für die Lohnerhöhung am 28. Februar 1969 vorgelegt wurden [1]. Nach dieser Tabelle sind 18 Vorstandsmitglieder, 32 leitende Angestellte, 86 Angestellte, 83 Facharbeiter und 152 Teilzeit-Hilfskräfte beschäftigt.

---

1) Die Erhöhung der Zahl der Vorstandsmitglieder ist aus der Tatsache heraus zu verstehen, daß die Firma gezwungen war, auf Anordnung der Regierung ehem. hohe Militärs als Vorstandsmitglieder aufzunehmen. Hier zeigt sich, wie bereits an anderer Stelle erwähnt, ganz deutlich die relativ große Abhängigkeit von der politischen Führung des Landes.

Tabelle 57)

Organisatorische Struktur

Quelle: Bericht von der Firma Heb 1969 Seoul

Tab. 58:

Einteilung	Vorstandsmitglieder	Leitende Angestellte	Angestellte	Facharbeiter	Arbeiter	Hilfskräfte	Teilzeit-Hilfskr.	Total
Zahl	18	32	86	83	889	136	152	1.396
Total	Büroangestellte 136				Arbeiter 1.260			

Quelle: Personalangabe 28. Februar 1969

Tabellen 59 und 60 zeigen die jährliche Aenderung des Personalbestandes. Während die Zahl der Vorstandsmitglieder zugenommen hat, hat die Zahl der Arbeiter - Angestellte abgenommen.

Tab. 59 : Jährliche Aenderung der Vorstandsmitglieder 1963 = 100

Jahr Einteilung	1963	1964	1965	1966	1967	1968	Ende Febr. 1969
Zahl	9	8	9	9	12	13	20
%	100	89	100	100	130	140	220

am 28. Februar 1969

Tab. 60 : Jährliche Personalangabe der Angestellten und Arbeiter - 1963 = 100

Jahr Einteilung	1963	1964	1965	1966	1967	1968	Ende Febr. 1969
Angestellte	146	156	155	147	132	122	121
Arbeiter	808	884	888	871	808	800	762
Facharbeiter	98	94	72	91	60	75	75
Total	1051	1094	1135	1109	1000	977	958
%	100	104	108	105	95	93	91

Quelle: Förderungsgründe für Lohnerhöhung im Febr. 1969 von seiten der Gewerkschaft

a 5) Lohnstruktur

Die Lohnstruktur, die von der Gewerkschaft aufgezeigt wurde, unterscheidet sich von der, welche die Firma mitteilt. Es ist von der Unterschiedlichkeit der Einteilung der Lebenshaltungskosten ausgegangen worden.

Tabelle 61 zeichnet die Lohnstruktur des Firmenbüros auf;
Tabelle 62 wurde von der Gewerkschaft aufgestellt.

Tab. 61: Lohnstruktur der Arbeiter (außer Hilfskräfte)

Einteilung	1966	1967	1968	Bemerkung
Durchschnittslohn	$108\frac{19}{}$	$134\frac{59}{}$	$153\frac{69}{}$	
Lohn mit Bonus	$131\frac{11}{}$	$164\frac{49}{}$	$186\frac{28}{}$	

Quelle: Gegenbehauptung der Firma im Streik
1 DM: 100 W

Tab. 62 :

Einteilung / Jahr	Durchschnittslohn	Geforderte Lebenskosten - minimal
1966	$110\frac{40}{}$	$132\frac{00}{}$
1967	$132\frac{53}{}$	$185\frac{35}{}$
1968	$149\frac{55}{}$	$227\frac{40}{}$

Quelle: Erklärung der Gewerkschaftsleitung der Firma zu den Lebenshaltungskosten aus dem Jahre 1969.

b) Gewerkschaft

b 1) Historischer Hintergrund

Am 5. Mai 1957 wurde die unabhängige Gewerkschaft gegründet, danach durch die Militär-Revolution aufgelöst, die am 16. Mai 1961 stattfand. Durch das provisorische Gesetz der Gewerkschaft [1] organisierte sich die Gewerkschaft wieder und wurde gleichzeitig in die nationale Metallindustrie integriert [2]. Am 27. März wurde sie zu einem Verband erweitert und läuft bis jetzt weiter.

b 2) Mitgliedschaft

In dem kollektiven Vertrag steht, daß die Mitgliedschaft bis hin zum Sektionschef gilt. Das Closed Shop-Prinzip wird durchgeführt [3]

Tabelle 63 zeigt die Mitgliederstruktur der Gewerkschaft an. Die Gesamtzahl beträgt 1.010 Mitglieder, davon 54 Personen aus dem Seouler Büro und 956 Angestellte aus dem Inchon-Betrieb. Die 336 Betriebsangehörigen, die noch keine Mitglieder sind, sind der schwache Punkt dieser Gewerkschaft. Sie werden von den anderen Kollegen "Reisende ohne Fahrkarten" genannt [4].

Tab. 63 : Mitgliederschaftsstruktur

Einteilung	Seoul Zentral Büro	Inchon Betrieb	Total
Angestellte	34	52	86
Arbeiter		889	889
Facharbeiter	20	15	35
Total	54	956	1.010

Quelle: Bericht der Gewerkschaft

1) Provisorisches Gesetz für die Gewerkschaft Nr. 675. Durch dieses Gesetz wurde die koreanische Gewerkschaft eine gewerbliche Organisation - am 3. August 1961 -.

Die Altersstruktur der Mitgliederschaft.

Die 31-bis 35-jährigen Mitglieder machen 36.11% aus, die 25- bis 35-jährigen Mitglieder 28.24%, die unter 25-jährigen 3.82% und die über 50-jährigen 2.14%. (s.Tab. 64)

Tab. 64: am 21. März 1969

Einteilung	unter 25	25-30	31-35	36-40	41-45	46-50	über 50	Total
Zahl	34	251	321	124	99	41	19	889
%	3.82	28.24	36.11	13.94	11.14	4.61	2.14	100.0

Quelle: Bericht der Gewerkschaft

Von dieser Altersstruktur wird die geringe Anzahl an Facharbeiterkräften hergeleitet. Eine weniger als dreijährige Beschäftigungsdauer weisen 500 Personen auf, die über die Hälfte der Arbeiter (56.24%) ausmachen. Vergleiche hierzu Tabelle 65. Da allgemeine Ausbildungskriterien für den Facharbeiter wie etwa abgeschlossene Lehre, Meisterbrief fehlen, gilt auch hier das Senioritätsprinzip je länger ein Arbeiter am Arbeitsplatz beschäftigt ist, je qualifizierter wird er eingestuft.

Die Häufigkeit der Arbeitsplatzveränderung ist auch ein wichtiger schwacher Punkt der Gewerkschaft. Auch für die Firma selbst kann dieser Punkt ein Nachteil sein im Zusammenhang mit der unstabilen personellen Struktur.

Fortsetzung der Fußnote von Seite 146:

2) Der nationale Verband der Gewerkschaft für die Metall-Industrie wurde durch das gleiche Gesetz am 18. August 1961 gegründet.
3) Der kollektive Vertrag wurde am 16. Februar 1965 abgeschlossen.
4) P. Pigorski C.A. Myers: Personen-Management McGraw-Hill Co. Inc., S. 62.

Tab. 65: Tätigkeitsdauer der Mitgliederschaft am 21. März 1969

Einteilung	unter 1 Jahr	1-2	2-3	3-4	4-5	5-6	6-7	7-8	8-9	9-10	über 10 J.	Total
Zahl	164	223	113	86	19	25	79	8	58	63	51	889
%	18.45	25.08	12.71	9.68	2.14	2.81	8.88	0.89	6.53	7.09	5.75	100.0

Quelle: Gegeben von der Gewerkschaft

b 3) Verwaltung und Organisation

Tabelle 66 zeigt die organisatorische Struktur der Gewerkschaft an. Alle Verwaltungsfragen laufen zentralisiert zum Vorsitzenden der Gewerkschaft und die sachlichen Arbeiten werden vom Geschäftsführer erledigt. Zur Kontrolle und Beratung des Vorsitzenden ist ein Vorstandskomitee gegründet. Z.Zt. gibt es 49 Vorstandsmitglieder. Die Prüfung der Finanzlage und der anderen Programme wird vom Inspektionskomitee vorgenommen.

Die bisherige Hauptaufgabe der Gewerkschaft war der Arbeitskampf für die Lohnerhöhung. Einmal im Jahr wurden die Kämpfe für die Lohnerhöhung durch Kompromisse beendet. Das Ausbildungsprogramm war bei dieser Gewerkschaft noch nicht in Kraft getreten. Das jährliche Budget der Gewerkschaft betrug 16.000.- DM und über 1.000-DM wurden monatlich zur Verfügung gestellt (im Vergleich mit anderen Verbänden war dies ein relativ hoher Betrag). Ausgaben erfolgten hauptsächlich für Personalkosten, Sitzungskosten unter den Leitern(Stäbe) und am meisten für die Betreuung von Gästen. Nur ein ganz geringer Betrag wurde für Ausbildungsprogramme genutzt. Das Hauptproblem der koreanischen gewerkschaftlichen Bewegung liegt in diesem Zusammenhang darin, wie man sich das Klima für die Bewußtseinsbildung und der Selbstausbildung vorstellt. Die Mentalität der ganzen Führungsgruppen der Gewerkschaft Koreas, die wichtige Aufgaben in geheimer Weise in Sitzungen mit Vertreten der Arbeitgeberseite hinter dem Vorhang verhandeln, bedarf einer grundsätzlichen Aenderung. Es muß in erste Linie um eine Demokratisierung der Gewerkschaft und damit verbundes um eine Mitverantwortung aller Gewerkschaftsmitglieder gehen und nicht um eine durch allzugroße Kompromißbereitschaft einzelner Vertreter bewirkte Vernachlassigung der Interessen aller Arbeitsnehmer.

Tab. 66 : Organisatorische Struktur der Gewerkschaft

Vertreter
Vollversammlung

Vorstand

Kontrollausschuß

Verwaltungs-
komitee

Vorsitzender

Vize-Vorsitzender

Geschäftsführer

Sportabtlg.

Arbeitskampf-
abtlg.

Organisations-
abtlg.

Verwaltungs-
abtlg.

Propaganda-
abtlg.

Untersuchungs-
abtlg.

Quelle: Gewerkschaftsbericht von 1969

b 4) Verhältnis zum Arbeitgeber

Bis 1968 hat die Gewerkschaft dieser Firma eine Konfliktphase durchlaufen. Die Spannung unter den Gewerkschaftsmitgliedern, der Streit um Hegemoniepositionen und die Zersplitterung in mehrere Gruppen waren groß genug für den Unternehmer, um die Gewerkschaft manipulieren zu können. Im Jahre 1968 wurden viermal die Vorsitzenden der Gewerkschaft gewechselt. Die Meinungsverschiedenheiten waren ein Hindernis für die Solidarisierung der Mitglieder. Der Unternehmer hat diese schwachen Punkte der Gewerkschaft ausgenutzt.

Im September 1968 wurde wieder ein neuer Leiter der Gewerkschaft als Vorsitzender gewählt, der genügend qualifiziert war, um die Reorganisation innerhalb der Gewerkschaft vorzunehmen, dem außerdem auch die Solidarität der Gewerkschaftsmitglieder gelungen war. Er hat im Januar 1969 im Namen der Gewerkschaft einen Streik für Lohnerhöhungen ausgerufen, dem über 90% der organisierten Belegschaftsmitglieder gefolgt sind. Dieser Arbeitskampf war der erst in dieser über 30 Jahre alten Firma und gleichzeitig ist er in bestimmtem Sinne ein Musterkampf für Lohnerhöhungen Koreas gewesen.

3) Ablauf des Konfliktes

a) Die Entstehung der Konfliktsituation

Am 8. Januar 1969 forderte die Gewerkschaft 40% Erhöhung für ihren Grundlohn nach dem beschlossenen Programm der Gewerkschaft, dem am 28. Dezember 1968 in der Vertreterversammlung gemeinsam zugestimmt worden war [1]. Die Forderung wurde mehrmals in der Arbeitgeber- und -nehmer-Vertreter-Kommission diskutiert. Es kam zu keinem gemeinsamen Abkommen.

---

1) Forderungsbegründung der Gewerkschaft: gegeben von Gewerkschaft, gedrückt am 5. Januar 1969, Inchon.

Dagegen wurde der Vorschlag von 7.6% Grundlohnerhöhung am 22. März 1969 einseitig von dem Unternehmer durchgesetzt. Daraufhin hat die Gewerkschaft am 27. März 1969 in der Gewerkschaftserklärung Nr. 45 über einen Streik im Unternehmen informiert "In der 26. Vertreterversammlung wurde beschlossen, den Arbeitsstreik zu erklären, wir bitten Sie um Ihr Verständnis" [1].

Es werden erst die Forderungen und die Begründungen der Gewerkschaft gemäß ihres Forderungsprotokolls analysiert.

Forderung der Grundlohnerhöhung
(Kopie des Originaldokuments)

1. Einheitlicher Vorschlag

Wir fordern eine Erhöhung des Grundlohnes ab 1. Januar 1969.

2. Begründung

a) Erhöhungsmöglichkeit des Unternehmens

Wir zweifeln sehr an der Behauptung des Arbeitgebers, daß sich die Firma seit ihrer Privatisierung 1967 in einer finanziellen Notlage befindet. Wir weisen darauf hin, daß ihre Behauptung sich auf manipulierte Statistiken und die Verschleierung der Rohstoffpreiserhöhung gründet. Wir sind gemäß unserer Analyse davon überzeugt, daß der Arbeitgeber jetzt schon 40% Grundlohnerhöhung ermöglichen kann. Wenn das Management rationalisiert wird, kann sogar eine Erhöhung um 100% ermöglicht werden.

b) Nettoeinkommen

Seit einigen Jahren ist unser Einkommen in keinem Verhältnis zur Inflationsrate gestiegen. Es ist schwer geworden, das tägliche Brot zu erhalten. Die 40% Grundlohn-

---

1) Nach dem Protokoll der 26. Sitzung der Vertreterversammlung.

erhöhung ist unbedingt notwendig, um die eingeschüchterte produktive Bereitschaft der Arbeiter wieder erweitern zu können.

c) Lohnbedingung

Der Unternehmer behauptet, daß unser Einkommen relativ höher als in anderen Firmen ist. Aber die Ergebnisse sind auf die Tatsache jahrelanger pausenloser 3-Schichten-Arbeit, bzw. 56-stündiger Wochenarbeit zurückzuführen. Der Grundlohn pro Tag ist nur $2\frac{40}{}$ DM, also gar nicht mit anderen Firmen vergleichbar. Deshalb ist eine 40%ige Grundlohnerhöhung unvermeidlich.

d) Arbeitsproduktivität

Die Steigerung der Arbeitsproduktivität ist aus der geleisteten Arbeit abgeleitet [1]. Wenn in allen Einrichtungen die Firma noch besser technisiert worden wäre, hätte sich sicher die Arbeitsproduktivität verdoppelt. Der gesamte Gewinn unserer Firma entsteht in erster Linie aus der fleißigen Arbeit. Trotzdem ist seit ein paar Jahren eine Lohnerhöhung für Arbeiter nicht zustande gekommen. Die unverständlich große Zahl der Vorstandsmitglieder ist auch ein Hindernis zur Lohnerhöhung gewesen. Hier fordern wir nachdrücklich, daß die Grundlohnerhöhung unbedingt notwendig ist für die Kooperation der beiden Seiten und die zukünftige Entwicklung unserer Firma.

"Kopie Ende"

Von Unternehmerseite wurde der Vorschlag der Gewerkschaft abgelehnt, und zwar aus folgenden Gründen:

---

1) Die durchschnittliche Arbeitszeit beträgt ca. 14 Stunden täglich, Schichtarbeit ist nicht üblich.

1. Managementsschwierigkeiten

a) In der Zeit der staatlichen Unternehmung (im Jahr 1956-1965) wurden viele Privilegien vom Staat gegeben, nämlich die Befreiung der Grundsteuer und der Vermögenssteuer. Aber nach der Ueberführung in Privateigentum mußte für Grund- und Vermögenssteuer z.B. im Jahre 1966 ein Betrag von 2.25 Millionen DM bezahlt werden.

b) Aus diesem Grunde sind im Jahre 1967/1968 bestimmt 5 Millionen DM im Bargeld ausgezahlt worden.

c) Durch den 7-tägigen Nah-Ost-Krieg ist der Preis unserer Rohstoffe, sowie für gebrauchten Stahl und Stahlblech, die meistens aus dem Nahen Osten importiert werden, hoch gestiegen. Im Ergebnis ist der Produktpreis auch unwahrscheinlich gestiegen.

d) Das Gerücht des Verkaufes unserer Firma war keine gute Stimulation weiter zu investieren.

e) Die Verschärfung der Verkaufskrise auf dem Markt und die gestiegene Konkurrenz.

f) 47.5% staatlichen Aktien-Besitz ist durch Stabilitätspolitik nicht mehr rentabel.

g) Die Produkte des Walzwerkes befinden sich in großer Konkurrenz mit einem Kaltwalzwerk. Dadurch ist unser Walzwerk nicht mehr rentabel. Wir müssen schon die Produktion des Walzwerkes stoppen. Die Gesichtspunkte für eine Sicherung der Arbeitsplätze müssen in Betracht gezogen werden.

2. Grundlohnerhöhung

a) Trotz der vielen verschiedenen Schwierigkeiten haben wir im Jahre 1967 30%, im Jahre 1968 8% und in diesem Jahr 10% Lohnerhöhung vorgeschlagen.

b) Sicher ist unser Lohnniveau höher als anderswo. Im Vergleich mit anderen Firmen hat im Jahre 1968 unser Durchschnittslohn die Höhe von 187 DM erreicht, während er bei der Han-Kook Stahl Co. Ltd. 162 DM betrug. Die Seoul Stahl Industrie zahlte nur einen Stundenlohn von 0.38 DM.

c) Die anderen Firmen haben keine Zuschüsse, während wir zweimal jährlich einen festen Zuschuß behalten.

d) Insbesondere haben wir doch den 400% Jahresbonus für alle Arbeiter. Im Bezirk Inchon gehören unsere Löhne zur höchsten Gruppe.

3. Der zukünftige Plan unserer Firma

a) Entwicklung der Produktivität durch hohe Technisierung des Betriebes.

b) Neue Entwicklung des Stahlstabes, Hibarstahl-Stange und GI Beam.

c) Produkte der kleinen Pressemaschinen.

d) Allmähliche Planung für Lohnerhöhungen.

e) Kontinuierliches Laborsystem.

4. Unsere Stellungnahme zum Vorschlag der Gewerkschaft

a) Wir sind bereit den Lohn zu erhöhen, wenn alle Gegebenheiten es ermöglichen.

b) Der Vorschlag für die Grundlohnerhöhung wurde nur von den Vorstandsmitgliedern unserer Gewerkschaft manipuliert, damit sie unsere Unternehmung zerstören wollen und in ein Chaos bringen wollen.

5. Der Beschluß des Vorstands

a) Eine über 10% Lohnerhöhung lehnen wir hier strikt ab.

b) Wenn die Sache immer so bleibt, schließen wir unsere Fabrik.

"Kopie Ende"

b) Ende des Konflikts

Die Gewerkschaft, die zur Finanzlage der Firma eine eigene Untersuchung durchgeführt hatte, wies den Beschluß des Vorstandes, die Firma müsse aufgrund der angespannten Finanzlage geschlossen werden, als unbegründet zurück. Die beiden Seiten streiten in emotioneller Weise gegeneinander. Danach wurde im Institut für Arbeitsprobleme der Inchon Urban evangelical Mission [1] über einen Kompromiß von der Gewerkschaft beraten. In einem Tag vor dem Streik war es ihnen gelungen, ein gemeinsames Abkommen abzuschließen. Natürlich war die Rolle dieses Instituts ganz positiv reflektiert.

Gemeinsame Abkommen "Kopie"

Der Generaldirektor der Inchon Heavy Industrial Co. Ltd., Herr Hyung-Muk Won und der Vorsitzende dessen Gewerkschaft, Herr Dong Chan Chang, haben sich heute wie folgt geeinigt.

Erstens: Alle Arbeiter dieser Firma erhalten 15% Lohn mehr als bisher ab 1.4.1969.

Zweitens. Sozusagen "Stimulationsgeld für höhere Produktivität", 50 DM wird an alle Arbeiter sofort gezahlt.

am 1. Mai 1969

General Direktor Hyung Mook Won
Vorsitzender der Gewerkschaft Dong Chan Chang

---

1) Inchon Urban Industrial Mission liegt in 12 Sun-Wha-Dong. Inchon seit 12 Jahren bemühen sie sich um Arbeitsprobleme aus der Sicht des Christentums. Die beiden Kopien wurden am 5. Jan. 1969 von der Gewerkschaft in Inchon bekanntgegeben.

c) Analyse der Konfliktshandlung

Nach den bekanntgegebenen Materialien der Unternehmer über die Konflikthandlung wird folgendes analysiert.

c-1) Aus der Sicht der Unternehmer

Die Arbeitgeber und -nehmer-Vertreter-Kommission kann nur nach der Aktien-Inhabervollversammlung tagen. In diesem Jahr hatten wir sie am 20. Febr. 1969 und gleich haben wir die gesamte betriebliche Planung schnell abgeschlossen, so daß schon am 20. März eine Lohnerhöhung vorgeschlagen wurde. Die Handlungsprozedur ging in der Arbeitgeber und -nehmer-Kommission wie folgt vor sich.

Die Gewerkschaft hat sich in ihrer jährlichen Vollversammlung [1] auf 40% Grundlohnerhöhung geeinigt und forderte sie ab 1. Jan. 1969. Diese Forderungsgrundlage wurde am 8. Jan. 1969 dem Unternehmer vorgelegt. Diese Forderungsgrundlage ist in der Arbeitgeber- und -nehmer-Vertreter-Kommission mehrmals in der Folge behandelt worden.

c1-1) Erste Sitzung am 16. Jan. 1969 in Inchon

Die Unternehmerseite schlägt vor, alle Forderungen bis nach dem 20. Febr. 1969 stattfindenden Aktieninhaber-Vollversammlung zu verschieben. Die Gewerkschaft hat diesen Vorschlag zur Kenntnis genommen und forderte trotz allem auf einer zweiten Sitzung, daß sie vor der Inhabervollversammlung stattfinden soll.

c1-2) Die zweite Sitzung am 6. Febr. 1969 in Inchon

Die Gewerkschaft forderte, die Arbeitgeberseite solle ihre Meinung zu der vorgeschlagenen 40%igen Grundlohnerhöhung ausdrücken; aber der Arbeitgeber lehnte es ab

---

1) Am 28. Dez. 1968 in Inchon.

und begründete: es sei unmöglich, weil der Vorstand in dieser Zusammensetzung nur bis zum 20. Febr. 1969 in ihren Aemtern blieben. Ohne Ergebnisse wurde die Sitzung beendet.

c1-3) Die dritte Sitzung am 6. März 1969 in Inchon

Die Gewerkschaft hat außer ihrer 40%igen Grundlohnerhöhung folgende Maßnahmen gefordert.

Erstens: Die Buslinie der Firma zwischen Seoul und Inchon auszubauen.
Zweitens: Eine Personalvorschriftsänderung.
Drittens: Lange beschäftigte Hilfskräfte wie angelernte Arbeiter einzustufen.
Viertens: Der Personalbedarf muß korrigiert werden. Dazu die Meinung des Unternehmers.

Zum Ersten: Ab 11. März 1969 wird die Buslinie ausgebaut.
Zum Zweiten: Es wird von beiden Seiten daran gearbeitet.
Zum Dritten: Nach Möglichkeit werden sie schnell eingestellt.
Zum Vierten: Der Arbeitgeber kümmert sich jetzt schon um das Problem des Personalbedarfs. Das Ergebnis wird der Gewerkschaft umgehend mitgeteilt.

Aber über den wichtigsten Punkt, die 40% Grundlohn-Erhöhung wurde nicht gesprochen, weil die Unternehmerseite dazu mehr Zeit benötigte. Die beiden Parteien haben sich geeinigt, am 20. März 1969 die Fortsetzung der dritten Sitzung stattfinden zu lassen und hauptsächlich über die Lohnerhöhung zu verhandeln.

c1-4) Die Fortsetzung der dritten Sitzung am 20. März 1969 in Inchon

In dieser Sitzung hat der Arbeitgeber eine 7.6%ige Lohnerhöhung vorschlagen, aber dieser Vorschlag wurde gleich

von der Gewerkschaft abgelehnt und gemeinsam beschlossen, daß die nächste Sitzung am 26. März stattfinden soll.

c1-5) Vertreter-Vollversammlung der Gewerkschaft am 22. März 1969

In der Versammlung wurde beschlossen, durch einen Streik die 40% Grundlohnerhöhung durchzusetzen.

c1-6) Die Zweite Fortsetzung der dritten Sitzung am 26. März 1969 in Inchon

Die Unternehmerseite erklärt, sie wolle nicht mehr über die Lohnerhöhung mit der Gewerkschaft weiterverhandeln, bevor die Gewerkschaft ihre emotionellen Ausdrücke, die in der Vertreterversammlung getan worden waren, zurücknimmt und in der Oeffentlichkeit sich entschuldigt. Die harten emotionellen Ausdrücke sind:
"Man vermutet, daß die betriebliche Krise durch die Manipulation der Statistik gekommen sei ...".
"Wenn es wahr ist, daß eine Krise vorliegt, müssen alle Vorstandsmitglieder zurücktreten ...".
"Korruption ...".
"Die Manipulation des Rechnungsabschlusses von 1968, in dem viele Schulden aufgeführt waren, ist ein Versuch Steuerzahlungen zu vermeiden ...".

Die Gewerkschaft will die Vorschläge der Arbeiter ernst nehmen und sich weiter überlegen, ob sie sich in der Oeffentlichkeit wegen der Sätze entschuldigen muß.

c1-7) Die vierte Fortsetzung der dritten Sitzung am 29. März 1969 in Inchon

Diese Sitzung wurde auf Antrag der Gewerkschaft eröffnet. Während die Unternehmerseite die öffentliche Entschuldigung über die harten und emotionellen Ausdrücke verlangte, wurde von der Gewerkschaft die Maßnahme über die Grundlohnerhöhung gefordert.

Die Forderung der Gewerkschaft war,
Erstens: "Wir sind bereit uns zu entschuldigen. Aber vor unserer Entschuldigung erkennt ihr Eure schlechte Unternehmensführung an".

Zweitens: "Da Ihr keine Lösung über die Lohnerhöhung vorgelegt habt, erklären wir die gesamte dritte Sitzung für ungültig. Wir wollen über unsere Lage noch einmal in der am 30. März stattfindenden Vertreterversammlung diskutieren".

c1-8) Die vierte Sitzung am 8. April 1969 in Inchon

Die Gewerkschaft entschuldigte sich wegen der emotionalen Ausdrücke in ihrer Forderung der Lohnerhöhung. Die Unternehmerseite nahm die Entschuldigung an. Gleichzeitig schlug sie vor, über eine 10%ige Lohnerhöhung in der Mitgliedervollversammlung zu diskutieren.

c 2) Aus der Sicht der Gewerkschaft

Die Handlungsprozedur des Konflikts in der Vertretervollversammlung und Verwaltungskommission der Gewerkschaft ist wie folgt.

c2-1) Am 28. Dezember 1968 in der Vertreterversammlung wurde eine 40% Grundlohnerhöhung beschlossen.

c2-2) Am 8. Januar 1969 legte sie den Vorschlag dem Unternehmen vor.

c2-3) Am 21. Januar 1969 in der 27. Verwaltungskommissionssitzung berichtete der Vorsitzende über den Inhalt und die Prozedur der Forderungsgrundlage und diskutierte darüber.

c2-4) Am 4. Februar 1969 in der 28. Verwaltungskommissionssitzung wurde ihr Vorschlag noch einmal wiederholt.

c2-5) Am 4. März 1969 in der 29. Verwaltungskommission diskutierte man über das Verschieben ihres Vorschlags.

c2-6) Am 7. März 1969 in der Fortsetzung der 29. Verwaltungskommission beschloß man die 26. Vertreterversammlung auszurufen.

c2-7) Am 22. März 1969 in der 26. Vertreterversammlung einigte man sich über den Streik.

c2-8) Am 27. März 1969 informierte man den Unternehmer über den Streik.

c2-9) Am 31. März 1969 wurde die Berechtigung des Streiks vom Landesstreikgericht anerkannt.

c2-10) Am 11. April 1969 lehnte die Gewerkschaft den Weg des Landesarbeitsgerichtes ab.

c2-11) Am 16. April 1969 in der Mitgliedervollversammlung wurde dem Streik durch Wahl zugestimmt, und man organisierte eine 130 köpfige Streikkommission.

Am 14. April 1969 organisierte der Unternehmer in der Vorstandssitzung seine Verhandlungskommission für den Streik, der 3 Vorstandsmitglieder angehörten. Von dieser Kommission wurde am selben Tag die Schließung der Fabrik erklärt. Bis zu diesem Zeitpunkt gab es keine Möglichkeit die Spannungen der beiden Seiten zu lösen. Am 30. April 1969 war es dem Institut des Urban Industrial Mission in Inchon, das sich von Anfang an um den Konflikt zu lösen bemüht war, gelungen, den von beiden Seiten verständlichen Vorschlag zu verwirklichen. Die 15% Lohnerhöhung, die vom obigen Institut vorgeschlagen worden war, wurde von der Gewerkschaft gerade einen Tag vor Streik akzeptiert.

4) Ergebnisse und Betrachtungen

Der Arbeitskonflikt wegen der Lohnerhöhung bei Inchon Heavy Industrie Co. Ltd. hat einen besonderen Sinn in der Geschichte der koreanischen Arbeiterbewegung, weil zum ersten Mal die Gewerkschaft in ihrem Kampf die eigene Statistik vorlegte, die von Experten als betriebswirtschaftliche Analyse bezeichnet wurde. Bis zu dieser Zeit hat die Unternehmerseite den Vorschlag einer Lohnerhöhung der Gewerkschaften nicht so ernst genommen. In diesem Zusammenhang hatten auch die Gewerkschaften keine vernünftigen und rationellen Begründungen in ihren Forderungen und Arbeitskämpfen vorgebracht. Trotz der ungenügenden wissenschaftlichen Erforschung der Gewerkschaftsentwicklung Koreas kann man wohl sagen, daß die erste auf einer wissenschaftlichen Analyse beruhende Anweisung zum gewerkschaftlichen Kampf einen historischen Schritt der Arbeiterbewegung Koreas bedeutet.

Insbesondere werden die Aktien dieser Firma an der Börse gehandelt. In diesem Ausgangspunkt war es sehr richtig, daß die Gewerkschaft eine wissenschaftliche Analyse in ihrem Arbeitskampf vorgelegt hat. Es war jedoch der Gewerkschaft leider nicht gelungen, dem Arbeitgeber gegenüber ihre Forderungen durchzusetzen.

a) Lohn als tägliches Brot

Die 40% Lohnerhöhung muß als eine Forderung nach einem menschlichen Grundrecht verstanden werden. Das Grundrecht des Menschen bzw. der Arbeiter waren, betrachtet man die gesamte Gesellschaftsstruktur Koreas, bisher nicht akzeptiert worden.

Die Gewerkschaft hat als Monatslohn durchschnittlich $149\frac{55}{}$ DM gefordert. Nach der Statistik des Ministeriums für die Wirtschaftsplanung erkennt man $227\frac{40}{}$ DM als die Lebenshaltungskosten einer Arbeiterfamilie mit

3 Kindern an. Insofern ist die Forderung der Gewerkschaft viel geringer. Die Lebenshaltung der Arbeiter in dieser Firma verschlechterte sich im Vergleich zur Vergangenheit (s. Tabelle 67).

Tabelle 67 :

Jahr	Lohn Durchschnittslohn der Firma	Lebenshaltungskosten d.Arbeiters	%
1966	11o.4o DM	132.oo DM	85%
1967	132.53 DM	185.35 DM	73%
1968	149.55 DM	227.4o DM	65%

Quelle: Forderungskundgebung für Lohnerhöhung der Gewerkschaft

Der Arbeitskonflikt wurde dadurch bereinigt, daß die Unzufriedenheit über den geringeren Lohn und der Druck der damaligen Preissteigerung die Arbeiter zwang, durch den Streik ihre Forderungen durchzusetzen.

b) Durch das undurchsichtige Verhalten des Managements ergab sich ein Mißtrauen dem Unternehmer gegenüber. Obwohl die Aktien der Firma an der Börse gehandelt werden, wurde niemals die Bilanz des Unternehmens veröffentlicht, die Verschleierung der Gewinne und die umfangreichen Spenden für die Regierungspartei erzeugten das Mißtrauen gegenüber dem Unternehmer. Die Gewerkschaft hat wenigstens versucht, durch Experten[1)] die Wirtschaftsanalyse der gesamten betrieblichen Politik klar zu machen. Die Frage des Mißtrauens zwischen dem Arbeitgeber und -nehmer ist nicht nur in dieser Firma sondern auch in den meisten Unternehmen Koreas zu nennen, was in den unterentwickelten Ländern meistens den Ausgangspunkt für ein Streben nach betrieblicher Demokratisierung bildet.

1) Wirtschaftswissenschaftler der Universität Ewha haben im Jahr 1968 eine umfassende Analyse der wirtschaftliche Situation der hier aufgeführten Firma durchgeführt.

c) Not der Ideologie der Unternehmer

Die Haltung des Schmeichelns gegenüber Höhergestellten ergibt sich erstens aus folgenden Gründen: Es wird total das Interesse des Arbeiters ignoriert, nämlich die meisten Unternehmer interessieren sich für die Sicherheit ihrer Positionen bzw. die Aufstiegsmöglichkeit. Zweitens: das Top Management bzw. General Direktor hat keine richtigen Informationen über seine Arbeiter, dadurch trifft erkeine Entscheidungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, sondern verlangt einseitig bessere Arbeit zu geringerem Lohn. Kaum ein Unternehmer bemüht sich um die menschlichen Fragen. In den meisten Fällen wird der Arbeiter nicht wie ein Mensch behandelt, sondern wie ein Diener.

d) Politischer Einfluß auf die Firma

Der General Direktor ist ein Mitglied der Regierungspartei. Daher besteht sein Hauptinteresse darin, daß seine Firma als ein Sonder-Fall behandelt wird. Z.B. daß es ein Darlehen zu geringen Zinsen bekommt.

Für ihn spielt es keine Rolle welche Arbeitsbedingungen seine Firma hat. Er denkt, daß der Streik einfach durch die Drohung mit Arbeitsverlust gelöst werden muß. Die Abhängigkeit vom politischen Einfluß verhindert, daß es zu einer echten Interessenvertretung der Arbeiter kommt. Auch der Konflikt in dieser Firma ist wie bereits erwähnt durch die Abhängigkeit von dem politischen Einfluß mitverursacht.

e) Schwa[illegible]e Gewerkschaft

Die mehrmaligen Streitigkeiten um die Vertretung innerhalb der Gewerkschaft und der 336 Nicht-Mitglieder der Gewerkschaft ergeben die Schwierigkeiten, zu solidarischen Aktionen aufzurufen. Die meisten Arbeiter sind an einem

Platz mit harter körperlicher Arbeit beschäftigt. "Wie kann man eine bessere Gewerkschaft mit solchen Arbeiten organisieren?" ist eine wichtige Frage in der zukünftigen Arbeitswelt Koreas.

5) Alternativer (Lösungsvorschlag)

Die Forderung der Arbeiter muß als eine Behauptung der menschlichen Grundrechte betrachtet werden. Ausbildungsprogramme müssen nicht nur für den Gewerkschaftsfunktionär, sondern auch für die Unternehmer durchgeführt werden, damit ihre grundsätzlichen Fehler nämlich "die Arbeiter konnten als Diener behandelt werden" beseitigt werden können. Die Frage, inwieweit der Betrieb von der Politik beeinflußt werden soll, muß auf der nationalen Ebene gelöst werden. Die Vertiefung des Lösungsvorschlags wird im letzten Kapitel dargestellt.

Teil 4: Konfliktstudie 3

Der Arbeitskonflikt gegen die Unterdrückung der neu organisierten Gewerkschaftsaktion am Beispiel der Shin-Jin Automobile Co. Ltd. (18. Mai 1971 - 17. Juni 1972 Seoul und Poogyung)

In diesem Teil der vorliegenden Arbeit wird nur der Zeitraum bis zum Juni 1972 betrachtet. Ab Juni 1972, als diese Firma von einer japanischen Tochtergesellschaft in eine amerikanische Tochtergesellschaft umgewandelt wurde, wurde ihr Firmen-Name von Shin-Jin in General Motors Korea geändert.

1) Geographische Lage der Firma

Der Shin-Jin Konzern besitzt mehrere Firmen, die hauptsächlich zu dem Bereich der Auto-Industrien gehören. Das Hauptbüro des Konzerns liegt direkt in Seoul [1], um als Zentralstelle für alle Firmen verantwortlich sein zu können.

Die Firma, die in dieser Fallstudie betrachtet wird, liegt im Pupyung [2] Industriegebiet, etwa 20 km südlich von Seoul. Der Distrikt Pupyung wurde durch neue administrative Gliederung dem Inchon Gebiet zugeordnet [3].

2) Historische Entwicklung

Die Automobilindustrie Koreas ist eine neue Industrie, die überhaupt erst seit Anfang der Sechziger Jahre in diesem Land existiert. Die historische Entwicklung dieser

---

1) 62-10 2Ka, Chung-Mu Ro, Chung-Ku, Seoul Han-Shin Building.
2) 145 Chung-Chun Dong, Buk-Ku, Inchon Kyung-Kie.
3) Pupyung Dong, Inchon City, Kyung-Kie Provinz.

Firma ist mit der Entwicklungsgeschichte der Automobilindustrie Koreas eng verbunden. Der im Jahre 1955 gegründete Kleinbetrieb, damals noch eine Manufaktur für Mikrobusse, ist nach 20 Jahren zur größten Automobilindustrie in diesem Land gewachsen.

Die wichtigsten Daten der Firma: Geschichtstafel:

Febr. 1955: Shin-Jin Manufaktur gegründet in Pusan
Mai 1960: Shin-Jin Pusan Fabrik fertig gebaut
Mai 1964: Anerkennung der Qualifikation von der Regierung für PKW-Produktion
Nov. 1965: Uebernahme durch die Firma "Blue Bird" [1]
Jan. 1966: Vertrag für technische Zusammenarbeit mit japanischer "Toyota" Gesellschaft abgeschlossen
Dez. 1969: Zusammenarbeit mit der amerikanischen General Motors Co.
Juni 1972: Verkauf der Shin-Jin Automobilindustrie an General Motors.
Umwandlung zur G.m.b.H. als Teil des Konzerns "General Motors". Ihr Grundkapital beträgt 48 Millionen US Dollar. Aenderung des Firmen-Namens in "General Motors Korea".

3) Generelle Situation der Firma

a) Automobilindustrie und Shin-Jin Firma

Der Shin-Jin Konzern besitzt eines der größten Maschinenbau-Unternehmen, die "Korea Maschinery Products Co. Ltd."[2], die größte Automobilfabrik "Shin-Jin Automobile Co. Ltd." und außerdem zahlreiche wichtige Unternehmen Koreas (s. Tab. 68).

---

1) Japanische PKW. Die wichtigen Teile wurden von Japan hergestellt und in Korea wurde nur montiert. Die Firma lag in Inchon.
2) Der Shin-Jin Konzern übernahm die Firma "Korea Maschinery Products Co. Ltd.",als sie zur Privatunternehmung umgewandelt wurde, am 17. Sept. 1968, vgl. Fallstudie 1.

Ueberhaupt gibt es in Korea nur 4 Automobilwerke, die alle hauptsächlich die Montage von Autos betreiben. Die Shin-Jin Firma ist die größte Firma der 4 Industrieunternehmen und hat sich seit Mitte der sechziger Jahre um die Produktion von einheimischen Autos bemüht.

Dies wird dadurch deutlich, daß über die Hälfte aller Wagen in Korea von dieser Firma hergestellt wurden [1].

Die Verwirklichung der einheimischen Produktion war dieser Firma zu 60% gelungen, denn sie produzierte 2.700 Teile der Wagen. Seit dem Abschluß des Vertrages zur Zusammenarbeit mit der japanischen Toyota Gesellschaft im Januar 1966 bis Juni 1972 [2] stellte die Firma 72.500 japanische Autos mit dem Marken-Zeichen "Corona" in diesem Land her. Als China durch die 4 Prinzipien Tschu-un Rai [3] Japan gegenüber verlangte, mußte die Zusammenarbeit zwischen Shin-Jin und Toyota abgebrochen werden. Aus diesem Anlaß hat die Firma den Vertrag der G.m.b.H. mit General Motors gelöst. Seitdem stellen die Shin-Jin Konzerne amerikanische Marken-Autos in Korea her. Ihr Name ist auch in "General Motors Korea" geändert worden.

General Motors hält 50% des Aktienkapitals. Dadurch beträgt ihr Grundkapital 48 Millionen US Dollar.

---

1) Gesamte Zahl der Wagen 175.000 in Korea, davon über 90.000 Wagen von Shin-Jin Firma hergestellt.
2) Der Vertrag zur Zusammenarbeit mit der amerikanischen "General Motors" abgeschlossen siehe in Geschichtstafel S. 167.
3) Eine davon lautete: Wirtschaftliche Zusammenarbeit von Japan und China soll unter der Bedingung der Aufhebung der Zusammenarbeit mit Korea, Taiwan und Südvietnam durchgeführt werden.

Tab. 68 : Die Industrien des Shin-Jin Konzerns am 30. April 1971

N a m e	Zahl der Beschäftigten	O r t	Produkte
Shin-Jin Auto Co.	2.867	Pusan, Seoul, Inchon	Automobil
Shin-Jin Verkauftes	512	Seoul, Pusan	Verkaufsstelle
Korea Maschinery Product	1.850	Inchon	Maschinen
	420	Seoul	Autoteile
Dae-Won Glass Co.	210	Inchon	Glas
Dae-Won Stahl Co.	645	Pusan	Stahl
Kyung Hyang Newspaper	200	Seoul	Zeitung
Shin-Won Bau Co.	320	Seoul	Bauarbeit
Shin-Jin Aluminium	280	Seoul	Aluminium
Shin-Jin Schule	480	Tae-Ku	Fahrschulen
Insgesamt	7.784		

Quelle: Chang-Su Kim Forschungsbericht über Shin-Jin Group Seoul 1972

b) Organisatorische Struktur

Ihre organische Struktur ist in Tabelle 69 bezeichnet. Die Pupyung Fabrik, in der dieser Konfliktfall hervorgeruden worden war, wurde mit --------- bezeichnet.

c) Kapital, Gelände und Produktkapazität

Die Automobilproduktion dieser Firma wird von zwei Fabriken getätigt. Es sind dies die Pusan Fabrik, die hauptsächlich Busse produziert und die Pu-Pyung Fabrik, die PKW's und LKW's produziert.

Tabelle 23)

Organisatorische Struktur

Stand am 15 Mai 1934

Präsidium
Generaldirektor
Direktor
Gesch.führer

Rev.Sor
Sekretariat

Sekretariat

Plan
Untersuchung
Verwaltung I
Verwaltung II
Verwaltung III

Plan. Verwaltung

Buchhaltung
Kassa
Buchhalter
Buchhaltung I
Konten
Buchhalt. II
Mahn.
Verkehr
Transport
Material I
Material II
Material III

Material

Verwaltung
Techn. Abteilung
Planung
Techn. Verwaltung
Techn. Abteilung
Planung
Material I
Material II
Material III

Produkt
Verwaltung
Techn. K.
Verwaltung
Kalkulation
Lager

Technik
Konstruktion
Arbeitsvorbereitung
Betriebsmittel-Abteilung
Maschinenbau
Schweisserei
Werkzeugbau
Lehrwerkstatt
Lehrlinge
Qualitätskontrolle
Probe

Kauf
Kauf I
Kauf II
Abteilung I
Abteilung II
Lagerraum
Lagerraum

Ausland
Inland
Planungsbüro
Management Konf.

Zusammenarbeit Fabrik

Fabrik Verwaltung
Verwaltung
Personal
Personal
Verwaltung
Werbung
Ausbildung
Personal
Werbung
Ausbildung
Personal
Werbung
Ausbildung
Personal

Tabelle 71 bezeichnet das Gelände und Kapital, Tabelle 70 ihre Produktionskapazität. Die Statistiken bezeichnen die Situation in der Zeit der Zusammenarbeit mit der japanischen Toyota-Gesellschaft, nämlich vor der Zeit mit "General Motors". (Tab. 71 s. S. 172)

Tab. 70 :

J a h r	PKW (Corona)	LKW	Bus	Gesamt
1965	328	328	1.357	2.013
1966	3.276	57	375	3.708
1967	4.958	103	401	5.462
1968	10.624	2.791	1.019	14.434
1969	13.118	4.138	1.632	18.888
1970	9.575	4.556	2.460	16.591
Juni 1972	8.342	1.524	1.538	11.404
Insgesamt	50.221	13.497	8.782	72.500

Quelle: Firmen-Bericht Sept. 1971, Seoul.

d) Personal, Lohnstruktur und ihr Niveau

Die Personalzahl ist auf diejenigen, die nur in der Pupyung Fabrik arbeiten, beschränkt. Denn der Arbeitskonflikt dieses Teils bezieht sich nur auf diese Pupyung Fabrik. (Tab. 72 s.S. 173)

Tab. 71 :

Einteilung	Pupyung	Pusan	Seoul	Insgesamt
Gelände	107.330	55.700	3.100	166.130
Gebäude	9.370	1.830	140	11.340
Kapital	39.320.000 DM	39.010.000 DM	2.450.000 DM	81.780.000 DM

Quelle: Firmenbericht 1971 Sept., Seoul 1 DM = 100 Won

Tab. 72 : Personal am 15. Mai 1971

Zugehörigkeit	Hierarchie / Abteilungen	Abteilungsleiter	Chef der Sektion	Stellvertreter Sektion	Angestellte	Facharbeiter	Arbeiter	Gesamt
Pupyung Fabrik	Fabrikverwaltung		1		2			3
	Technische Abt.	3	4	9	36	86	82	220
	Produkte	2	3	1	9		553	568
	Kontrolle		1	2	12		41	56
	Material		1	3	20	1	76	101
	Insgesamt	5	10	15	79	87	752	948
Seouler Büro 1)	Ausland	2	3	6	21	1	5	38
	Herstellung	2	2	6	42	1	5	58
	Technische	2	5	14	37	1	3	62
	Verkauf	2	2	5	30	1		40
	Insgesamt	8	12	31	130	4	13	198
	Total	13	22	46	209	91	765	1.146

1) Die Angestellten, die administrativ zum Seouler Büro gehören. Trotzdem arbeiten sie in Pupyung Fabrik.

Tab. 73 : Lohnniveau der Angestellten
Stand Mai 1971 in DM

Stellung Stufen	Abteilungsleiter	Stellvertreter d. Abteilung	Leiter der Sektion	Stellvertreter d. Sektion	Angestellte
1	1.904	1.376	1.137	951	762
2	1.852	1.352	1.110	930	741
3	1.799	1.327	1.095	909	720
4	1.747	1.303	1.074	888	699
5	1.694	1.278	1.053	867	678
6	1.642	1.254	1.032	846	657
7	1.589	1.229	1.011	825	636
8	1.537	1.205	990	804	615
9	1.484	1.180	969	783	594
10	1.432	1.156	948	762	573
11				741	552
12				720	531
13				769	510
14				678	489
15				657	468
16					447
17					426
18					405
19					384
20					363
21					342
22					321
23					300

Quelle: Monatsbericht der Firmen Nov. 1971, Seoul.
1 DM = 100 Won (Wechselkurs Mai 1971)

Die Höherstufung erfolgt bei gleichbleibender Tätigkeit alle 3 Jahre automatisch. Die Einstellung erfolgt bei Angestellten in Gruppe 23 bei den übrigen in den angegebenen Einstellungsgruppen.

Tab. 74 : Lohnniveau der Arbeiter. Stand: Mai 1971, in DM

Arbeiter 1			Arbeiter 2			Arbeiter 3		
Stufe	Tageslohn	Monatslohn	Stufe	Tageslohn	Monatslohn	Stufe	Tageslohn	Monatslohn
1	16.10	483.--	1	11.60	348.--	1	7.10	213.--
2	15.65	469.50	2	11.15	334.--	2	6.65	199.50
3	15.20	456.--	3	10.70	321.--	3	6.20	186.--
4	14.75	442.50	4	10.25	307.50	4	5.75	172.50
5	14.30	429.--	5	9.80	294.--	5	5.30	159.--
6	13.85	415.--	6	9.35	280.50	6	4.85	145.50
7	13.40	402.--	7	8.90	267.--	7	4.40	132.--
8	12.95	388.50	8	8.45	253.50	8	3.95	118.50
9	12.50	375.--	9	8.--	240.--	9	3.50	105.--
10	12.05	361.50	10	7.55	226.50	10	3.05	91.50

Quelle: Monatsbericht der Firmen, Nov. 1971, Seoul.
1 DM = 100 Won (Wechselkurs Mai 1971)

Die Höherstufung erfolgt alle 2 Jahre bei gleichbleibender Tätigkeit automatisch (Eingangsstufe 10, Endstufe 1). Die Bezeichnungen Arbeiter 1, Arbeiter 2 und Arbeiter 3 geben den Unterschied der Qualifikation an.
Arb. 3 = Saisonarbeiter, Arb. 2 = ungelernter Arbeiter
Arb. 1 = angelernter Arbeiter

Tab. 75 : Lohnniveau des Facharbeiters
Stand: Mai 1971, in DM

Facharbeiter 1		Facharbeiter 2		Facharbeiter 3	
Stufe	Monatslohn	Stufe	Monatslohn	Stufe	Monatslohn
1	587.60	1	424.60	1	261.60
2	571.30	2	408.30	2	245.--
3	555.--	3	392.--	3	229.--
4	538.70	4	375.70	4	212.70
5	522.40	5	359.40	5	196.40
6	506.10	6	343.10	6	180.10
7	489.80	7	326.80	7	163.80
8	473.50	8	310.50	8	147.50
9	457.20	9	294.20	9	131.20
10	440.90	10	277.90	10	114.90

Quelle: Monatsbericht der Firmen Nov. 1971, Seoul.
1 DM = 100 Wohn (Wechselkurs Mai 1971)

Sowohl die Einstufung als auch der Aufstieg der Angestellten bzw. Arbeiter ist das gleiche System in dieser Firma wie in der Korea Maschinery Co. Ltd. Dazu vgl. in Fallstudie 1 unter Thema Einstufung Aufstieg und Wechsel am Arbeitsplatz in Seite "83".

Die Höherstufung erfolgt alle 2 Jahre bei gleichbleibender Tätigkeit und entsprechender Qualifikation.

Facharb. 3 = abgeschlossene Berufsausbildung
Facharb. 2 = " " und besonderer Qualifikation
Facharb. 1 = Gruppenleiter (entspricht der deutschen Meisterprüfung)

4) Gewerkschaft

Die Entwicklung der Gewerkschaft dieser Firma kann nur bis zur Zeit der Veräußerung der Firma bzw. der Aenderung der Struktur von Toyota Gesellschaft zur General Motors beschrieben werden. Der Konflikt dieses Falles fing schon vor dem Gründungstag an und dauerte bis zur Firmenvergrößerung.

Im Juni 1972 hat das Unternehmen die Zusammenarbeit mit Toyota abgebrochen und mit General Motors neu angefangen. Die Zielsetzung der Gewerkschaft hatte sich von der Gründungszeit bis zur Firmenveräußerung nicht geändert, weil die Gewerkschaft nur um ihr Bestehen gekämpft hat und durch die Firmenveräußerung verschwinden mußte.

a) Historische Entwicklung der Gewerkschaft

18. Mai 1971: Gründung der Gewerkschaft der Shin-Jin Automobile Industrie, als Vorsitzender wurde Herr Chang-Soo Kim gewählt.
18. Juni 1971: Durch die Erklärung der Ungültigkeit wurde die neue Gewerkschaft gegründet und als neuer Vorsitzender Herr Young Kie Che gewählt.
29.-30. Juli 1971: Auf der ersten außerordentlichen Vertretervollversammlung ist Herr Che zurückgetreten und die Vertrauensleute wurden gewählt.
6. August 1971: Auf der zweiten außerordentlichen Vertretervollversammlung wurde als Vorsitzender Herr Won-Woo Lee, Stellvertreter Herr Sung-Kyun Lee, Herr Young-Bae Kang, General Sekretär Herr Chin-Yeop Lee gewählt.
16.-17. August 1971: Durch eine Demonstration forderte sie die Ungültigkeit und Beseitigung der ungerechtfertigten Massenkündigung von 208 Kollegen, die auf Grund der finanziellen Krise von dem Arbeitgeber einseitig erklärt worden war.

22. Januar 1972: Bei der dritten außerordentlichen Vertretervollversammlung wurde der damalige General Sekretär als neuer Vorsitzender gewählt.
20. Juni 1972: Durch die Firmen-Vergrößerung wurde die Struktur und der Name der Gewerkschaft in Gewerkschaft der General Motors Korea geändert.

b) Struktur und Finanzierung

Tab. 76 bezeichnet die Struktur der Gewerkschaft bei ihrer Gründung. Die Finanzierung wurde durch die Mitgliederbeiträge, die 1/100 des Monatslohnes betrugen, sichergestellt (Vgl. S. 98 Fallstudie 1 unter Thema "Finanzierung der Gewerkschaft").

Ihre Mitgliederzahl erreichte bei der Gründung über 250 Personen.

Tab. 76 :

Struktur

Stand am 18. Mai 1971

Mitgliederversammlung

Vertreterversammlung

Verwaltungskomitee — Revisionskomitee

Vorsitzender

Stellvertreter — Stellvertreter

General Sekretär

- Verwaltung
- Organisatorische
- Statistik/Materialsammlung
- Streik
- Ausbildung und Werbung
- Aeußerer Kontakt
- Wohlfahrt
- Gymnastik
- Frauen

Quelle: Gewerkschaftsbericht Seoul November 1971

5) Ablauf des Konfliktes

A) Vorbereitung oder Entstehung der Konfliktsituation

A-1) Organisierungsgeschichte der Gewerkschaft (Gewerkschaft der Shin-Jin Automobil-Industrie)

1) Um 19.oo Uhr am 18. Mai 1971 wurde die Gewerkschaft der Shin-Jin Automobil-Industrie der Kyung-Kie Metall Industrie Gewerkschaft im Sitzungssaal der In-Chon Industrie- und Handelskammer gegründet und gleichzeitig Chang-Soo Kim als Vorsitzender gewählt.

2) Am 19. des Monats wurde der Antrag bei der Registratur des Arbeitsamtes der Kyung-Kie Provinzialregierung gestellt und am selben Tag genehmigt.

3) Am 20. Mai wurde die Pu-Pyung Gewerkschaft von dem Vorsitzenden der nationalen Metallindustrie Gewerkschaft anerkannt. Die Anerkennung der Gewerkschaft hatte den Arbeitgeber überrascht. Er forderte dazu auf, bis zum 5. Juni alle Bemühungen der Gewerkschaft, d.h. Werbung, Interviews mit Massenmedien zu unterlassen, weil der Generaldirektor gerade als Kandidat für das Parlament für die nächsten Volkswahlen nominiert worden war.
Die Unterbrechung aller gewerkschaftlichen Bemühungen wurde von der Gewerkschaft angenommen, unter der Bedingung, daß nach der Wahl die volle Akzeptierung der Gewerkschaft von der Arbeitgeberseite zugesichert wurde. Im Gegensatz zu diesem Versprechen stand die Behinderungsaktion gegen die neue organisierte Gewerkschaft und zwar wurden die 4 Mitglieder des Vorstands zwangsweise in einem Hotel eingesperrt und deren Austritt aus der Gewerkschaft verlangt.

4) Am 21. Mai wurde bei der Sitzung der Abteilungsleiter [1] folgendes beschlossen:

Erstens: Bemühung um den Austritt aller Arbeiter, aus der Gewerkschaft.

Zweitens: Wird die endgültige Entlassung des Vorsitzenden, Herrn Kim, erzwungen.

5) Der Vorsitzende wurde im Seouler Büro eingesperrt und vor allen Abteilungsleitern zur Zusage seines Uebertritts in eine andere Gewerkschaft, die von der Arbeitgeberseite organisiert wurde, gezwungen. Daraufhin hat der Arbeitgeber die freiwillige Gewerkschaft für ungültig erklärt und per Telefon in alle Büroeinrichtungen eine neue Gewerkschaft für gegründet erklärt.

6) Am 2. Juni wurde daraufhin ein Kampf-Komitee gegen diese ungerechtfertigte Gewerkschaftsgründung gebildet und eine Demonstration und eine Kundgebung gegen das Unternehmen durchgeführt.

7) Am 8. Juni sperrte daraufhin der Abteilungsleiter für Produktion die 4 Gewerkschaftsmitglieder, die zum Nachtdienst kamen ein und zwang sie zum Austritt aus der Gewerkschaft, den 3 von ihnen schriftlich erklärten.

8) Der Vorschlag von der Arbeitgeberseite, die Auflösung der Shin-Jin Gewerkschaft zu akzeptieren und an die Stelle derselben Teilgewerkschaften je nach den Fabriken einzurichten, wurde von den Vertretern angenommen und Herr Kim, der Vorsitzende der freiwilligen Gewerkschaft, hat ihn am 12. Juni auf einer außerordentlichen Vollversammlung bekanntgegeben. Dieser Beschluß wurde unter Zwang angenommen.

---

1) Abteilungsleiter zählen in Korea zu den leitenden Angestellten, und dürfen deshalb nicht Mitglieder der Gewerkschaft sein.

9) Am 17. Juni hat der Arbeitgeber Herrn Kim einen Tag vor der ordentlichen Vollversammlung ungesetzlich gekündigt und ihn mit Gewalt aus dem Fabrikgelände entfernt. Um 23 Uhr nachts haben sich über 60 Gewerkschaftsmitglieder versammelt und in einer Demonstration verlangt, die Wiedereinstellung Herrn Kim vorzunehmen. Zugleich behaupteten sie, die außerordentliche Vollversammlung sei rechtmäßig. Der Arbeitgeber verständigte die Polizei und unter der Leitung des Pupyung Polizeidirektors wurden 5 Vorstandsmitglieder verhaftet.

A-2) Organisationsgeschichte der Pupyung Fabrik Gewerkschaft

1) Am 18. Juni 1971 wurde die Pupyung Fabrik Gewerkschaft mit Unterstützung des Arbeitgebers auf Grund des Abkommens vom 9. Juni 1971 gegründet. Bei dieser außerordentlichen Vollversammlung nahmen nur Nichtangehörige der freiwilligen Gewerkschaft teil, denn die Vorstandsmitglieder waren zu der Zeit verhaftet gewesen. Der Vorsitzende des nationalen Gewerkschaftsbundes, Herr Young-Soo Choe erklärte daraufhin diese außerordentliche Vollversammlung für ungültig.

2) Am Vormittag des 19. Juni hat dann der Vorsitzende der nationalen Metall Industrie Gewerkschaft diese zweite (von der Arbeitgeberseite) organisierte Gewerkschaft für rechtmäßig erklärt, diese Erklärung nach einer Demonstration der freiwilligen Gewerkschaftsmitglieder dann jedoch zurückgenommen.

3) Am 25. Juni sind 25 Mitglieder der freiwilligen Gewerkschaft in den Hungerstreik getreten, um folgende Forderungen durchzusetzen.

   a) Beseitigung der Ungerechtigkeiten des Arbeitgebers der freiwilligen Gewerkschaft gegenüber.
   b) Wiedereinstellung des Vorsitzenden Herrn Kim.

c) Ungültigkeit der außerordentlichen Vollversammlungen und die Einberufung einer neuen rechtmäßigen Vollversammlung.
d) Die Entlassung der beiden Kollegen, die inzwischen zur Arbeitgeberseite gewechselt waren.

4) Am 26. Juni hat der Vorstand des nationalen Gewerkschaftsbundes in seiner Erklärung Nr. 326 an den Vorsitzenden der nationalen Metall Industrie Gewerkschaft folgendes erklärt.

a) Die Bemühung um die Wiedereinstellung des Herrn Kim ist dringend notwendig.
b) Die Bemühung der Organisierung um eine einheitliche gesetzmäßige Gewerkschaft notwendig.

Der Vorstand der Nationalen Metall Industrie Gewerkschaft lehnte diese Erklärung jedoch ab.

5) Am 29. Juni hat der Vorsitzende der Nationalen Metall-Industrie Gewerkschaft die zweite Gewerkschaft von der Arbeitgeberseite zur legalen Organisation erklärt. Diese Erklärung stand im Widerspruch zu der Forderung des Nationalbundes.

6) Am 10. Juli wurde Herrn Kim von der Arbeitgeberseite die volle finanzielle Unterstützung unter der Bedingung der endgültigen Entlassung aus der Fabrik vorgeschlagen. Herr Kim lehnte diesen Vorschlag jedoch ab.

7) Daraufhin wurde am 12. Juli kurz vor der Vernehmung vor dem Arbeitsgericht Herrn Kim eine höhere Einstellung in einer anderen Fabrik vorgeschlagen, die dieser ebenfalls ablehnte.

8) Die Ablehnung der Wiedereinstellung von Herrn Kim wurde am 26. Juli vom Arbeitsgericht für falsch und grundlos angesehen.

9) Am 23. Juli aus Anlaß eines Tagungsabschlusses nahmen alle Teilnehmer, der aus Vertretern von 17 Gewerk-

schaften bestehenden Tagung Stellung gegen die nationale Metall-Industrie Gewerkschaft und drangen auf die Bemühung der Wiedereinstellung des Herrn Kim und die Ungültigkeit der zweiten organisierten Gewerkschaft.

10) Am 5. August legen die Vorstandsmitglieder die Klage beim nationalen Arbeitsgericht ein.

11) Kurz darauf leiteten sie dem Direktor des nationalen Arbeitsamtes die Petition zur Wiedereinstellung sowie zur Feststellung der Ungerechtigkeit des Verhaltens des Arbeitgebers zu (am 13. August).

12) Am 16. August hat daraufhin der Arbeitgeber auf Grund der finanziellen Krise 208 Arbeitern gekündigt. Aus diesem Anlaß versammelten sich über 800 Gewerkschaftsmitglieder und forderten die Zurückziehung der Kündigung und die Wiedereinstellung der Vorstandsmitglieder der freiwilligen Gewerkschaft. Anschließend einigten sich beide Seiten auf die Wiedereinstellungen der Gewerkschaftsmitglieder. Der Vorsitzende der freiwilligen Gewerkschaft mußte zum einmonatigen Militärdienst gehen.

13) Das Untersuchungskomitee wurde vom Vorsitzenden der nationalen Metall-Industrie Gewerkschaft gebildet und unter seiner Leitung wurde der Ablauf des Falles untersucht. 4 Komitee-Mitglieder haben ihre Meinung in dem Bericht des Komitees verfaßt und veröffentlicht.

14) Die Vertretervollversammlung der nationalen Metall-Industrie Gewerkschaft hat zur Untersuchung des Konfliktes in der Pupyung Fabrik aufgerufen und den Bericht des Untersuchungskomitees bearbeitet und überraschenderweise folgende Maßnahme entgegen der Anweisung ihres Vorsitzenden beschlossen.

a) Die Wiedereinstellung des Herrn Kim und der übrigen Kollegen wurde einstimmig angenommen.

b) Die 3 Mitarbeiter des Metall-Industrie Gewerkschaftsbüros wurden zur Kündigung aufgefordert, weil sie auf der Seite des Unternehmers stehen.

Durch die Beschlüsse der Vollversammlung wurde der Vorsitzende derart überrascht, daß er die Unterbrechung der Sitzung erklärte und völlig unnötig die Sitzung auf unbestimmte Zeit verschob.

15) Am 6. September wurden der Empfehlungsbrief und die Erklärung der Stellungnahme [1] über den Fall von dem Vorsitzenden des Nationalen Gewerkschaftsbundes, sowie der Petitionsbrief durch den Vorsitzenden der Metall-Industrie Gewerkschaft an das nationale Arbeitsgericht ausgehändigt.

16) Am 15. September hat der Arbeitgeber im Gegensatz zu dem Beschluß vom 16. August anläßlich der Demonstration die endgültige Kündigung der Gewerkschaftsengagierten erklärt und zugleich die Wiedereinstellung der Arbeiter, die keine Mitglieder der Gewerkschaft sind, bekanntgegeben.

b) Ende des Konfliktes

Am 9. November 1971 fiel die Entscheidung des nationalen Arbeitsgerichts, die mit der Register-Nr. 14531-483 (siehe Original) an den Vorsitzenden der Kyung-Kie Metall offiziell geschickt wurde. Die einseitige Kündigung des Herrn Chang-Soo Kim bedeutet einen Vorstoß gegen das Gewerkschaftsgesetz Paragr. 39 Abs. 1 und 4 [2].

---

1) Inhalt des Briefes bzw. der Stellungnahme war die höfliche Aeußerung für die Wiedereinstellung Herrn Kim und die Behauptung der Ungerechtigkeit des Arbeitgebers.

2) Paragr. 39 lautet "Der Arbeitgeber kann folgende Handlung nicht tun.
Abs. 1: Den Arbeiter, der schon ein Mitglied der Gewerkschaft ist oder ein Mitglied werden möchte, und sie zu organisieren versucht, darf der Arbeitgeber aus diesen Gründen nicht kündigen.
Abs. 4: Spendenaktion, Koordination mit Gewerkschaft und ähnliche finanzielle Hilfe zur Gewerkschaft sind ausgenommen.

Deshalb muß Herr Kim sofort an seinen Arbeitsplatz wieder eingestellt werden und sein Gehalt während der Kündigungszeit zu 100% nachgezahlt werden.

"Original"

National Arbeitsgericht

Seoul, den 9. Nov. 1971

Register Nr.: 14531-483

Am : Herrn Ik-Mo Moon
Der Vorsitzende der Kyung-Kie
Metall Industrie Gewerkschaft

Titel : Urteilsentscheidung

Aufgrund der eingelegten Berufung von dem Vorsitzenden der Kyung-Kie Bezirke Metall Industrie Gewerkschaft zum Fall der Shin-Jin Automobil Industrie wurde auf der Sitzung am 26. Oktober 1971 folgende Entscheidung getroffen.

Folge

Erstens: Wir erklären die Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes für ungültig.

Zweitens: Facharbeiter Chang-Soo Kim muß mit 100% Auszahlung seines Lohnes während der Kündigungszeit sofort wiedereingestellt werden.

Begründung

"Kürzung"

Ende

General Sekretär des nationalen Arbeitsgerichts

Aber die Arbeitgeberseite verschob die Wiedereinstellung des Herrn Kim. Der Vorsitzende der nationalen Metall-Industrie Gewerkschaft mußte endlich noch einen Stellungnahme-Brief an den Arbeitgeber am 27. Oktober 1971 schicken. (siehe Original)

Infolgedessen wurde Herr Kim am 174. Tag seiner Kündigung wieder eingestellt (vom 16. Juni bis zum 6. Dezember 1971) und der Lohn während seiner Kündigungszeit in Höhe von 2.400 DM ausgezahlt.

"Original" des Stellungnahme-Briefes
Nationale Metall-Industrie Gewerkschaft

Seoul den 27. Okt. 1971

Register Nr. : 187
an : Präsident der Shin-Jin Automobile Industrie
zur Kenntnisnahme: Direktor der Pu-Pyung Fabrik
Titel : sofortige Einstellung von Herrn Kim

Die sofortige Wiedereinstellung Herrn Kim wurde von dem nationalen Arbeitsgericht gefordert. Wir informieren hiermit höflich darüber noch einmal. Und wir fordern die sofortige Einstellung, die auch eine Folge des am 17. August 1971 geschlossenen Abkommens bedeutet.

Ende

National Metall-Industrie Gewerkschaft
Stellvertreter des Vorstandes

Nam Soo Chung

c) Analyse der Konflikthandlung

Die zweite Gewerkschaft, die nach der Gründung der freiwilligen Gewerkschaft durch die Unterstützung der Unternehmerseite organisiert wurde, wird hinsichtlich ihrer Ungesetzlichkeit aus der Sicht der gesetzlichen Interpretation analysiert.

(1) Verstoß gegen das Gewerkschaftsgesetz Paragr. 3 Abs. 1, 2 und 5.

Paragraph 3: Die Definition der Gewerkschaft. Die Gewerkschaft bedeutet eine Organisation, die durch die freiwillige Initiative des Arbeiters organisiert wird, um die Verbesserung ihrer wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Position zu verwirklichen. Aber die folgenden Fälle sind ausgenommen.

Abs. 1: Wenn die Organisation Arbeiter als Mitglieder aufnimmt, die auf der Seite des Arbeitgebers stehen, oder für ihre eigenen Interessen eintreten.

Abs. 2: Wenn ihr finanzieller Aufwand überwiegend durch Arbeitgeberunterstützung ausgezahlt wird.

Abs. 5: Wenn die Organisation eine schon bestehende andere Organisation behindert.

Interpretation: Die zweite Gewerkschaft wurde durch die Initiative aller Abteilungsleiter, die auf der Seite des Arbeitgebers standen, auch zu seinem Interessenvertreter (Beweis Lee, Song-Kuen, Leiter der Personalabteilung, Chung Wun-Do, Stellvertreter der Produktionsabteilung, Kim Ding-Wun, Fabrikverwaltung, Oh Bok-Young, Sektionsleiter der Montage).

Die finanzielle Unterstützung ist ausschließlich von der Arbeitgeberseite gekommen. Der 18. Juni 1971 ist genau ein Monat später als der Gründungstag der freiwilligen Gewerkschaft. In diesem Zusammenhang ist es klar, daß die zweite Organisation ein klarer Vorstoß gegen Paragr. 3, Abs. 1, 2 und 5 des Gewerkschaftsgesetzes ist.

(2) Verstoß gegen das Gewerkschaftsgesetz Paragr. 8

Paragr. 8: Jeder Arbeiter kann freiwillig eine Organisation bilden, auch als Mitglied eintreten. Die Beamten sind ausgenommen.

Interpretation: Der Eintritt zur zweiten Gewerkschaft wurde von der Arbeitgeberseite erzwungen wie auch der Rücktritt aus der freiwilligen Gewerkschaft erzwungen war (dazu vgl. A-1, 3, 7, S. 180 f.). Das ist ein klarer Verstoß gegen das Gesetz.

(3) Verstoß gegen das Gewerkschaftsgesetz Paragr. 18, Abs. 2 und Paragr. 26, Abs. 3.

Paragr. 18, Abs. 1: Die Gewerkschaft muß mindestens einmal im Jahr ihre Mitgliedervollversammlung einberufen.

Abs. 2: Der Vorsitzende der Gewerkschaft muß der Vorsitzende der Mitgliedervollversammlung sein.

Paragr. 26, Abs. 3: Wenn der Vorsitzende der Gewerkschaft ohne Grund die außerordentliche Vollversammlung verzögert oder deren Ausruf ablehnt, kann die Regierung mit dem Einverständnis des Arbeitsgerichts eine dritten Person nominieren und diese die außerordentliche Vollversammlung einberufen lassen.

Interpretation: Die außerordentliche Vollversammlung, bei der die zweite Gewerkschaft gegründet wurde, ist nicht gerechtfertigt.

Erstens: Der damalige Vorsitzende war von der Polizei verhaftet und inhaftiert worden.

Zweitens: Der Vorsitzende der Vollversammlung Young-Baik Kang war dies keinesfalls durch die Nominierung der Regierung mit Einverständnis des Arbeitsgerichts gewesen, sondern er war einfach vom Arbeitgeber als Vorsitzender vorgeschlagen worden.

Drittens: Ueber die Wiedereinstellung von Herrn Kim wurde gerade vor dem Landesarbeitsgericht verhandelt; ungeachtet dessen, wurde dem Vorsitzenden der freiwilligen Gewerkschaft gekündigt. Die Entscheidung des Kündigungsfalles vom Arbeitsgericht war jedoch noch nicht gefallen. Daher konnte die Behauptung des Arbeitgebers nicht akzeptiert werden.

Viertens: Der Aufruf zu einer außerordentlichen Vollversammlung war unter Zwang zustande gekommen (dazu vgl. S. 180 ff. A 1-8). Aus diesen Gründen ist es ein klarer Verstoß gegen das Gesetz.

(4) Verstoß gegen das Gewerkschaftsgesetz Paragr. 19, Abs. 2.

Paragr. 19, Abs. 2: Die Vollversammlung ist beschlußfähig bei Anwesenheit von mehr als der Hälte der Mitglieder.

Interpretation: Die Vorstandsmitglieder wurden nicht von der Mehrheit der Anwesenden Gewerkschaftsmitglieder gewählt, sondern erhielten, obwohl sie nicht einmal Mitglied der Gewerkschaft waren und offen auf der Seite der

Arbeitgeber standen, das Stimmrecht. Die meisten Arbeiter enthielten sich ihrer Stimme bei dem ganzen Wahlgang. Zum Beispiel hatte Tae-Won Lim 7-faches Stimmrecht in der Wahl. Diese Tatsache bewies, daß die zweite Gewerkschaft nicht rechtmäßig war. Auch war die Anwesenheit gar nicht gemäß der Mitgliederliste festgestellt. Dadurch konnte nicht ermittelt werden, ob die Hälfte der Mitglieder tatsächlich anwesend war.

(5) Atmosphäre der Furcht bei der Vollversammlung

a) Die über 100 führenden Angestellten standen um den Saal herum und überwachten, wer gegen die zweite Gewerkschaft war. Aus Angst vor Kündigung konnte kein Arbeiter seine Meinung frei äußern.

b) Am Tage der Vollversammlung wurden die zwei Haupteingänge der Fabrik gesperrt und der Eingang zum Sitzungssaal kontrolliert. Die Vorstandsmitglieder der freiwilligen Gewerkschaft durften den Saal nicht betreten.

c) 5 Vorstandsmitglieder zusammen mit dem Vorsitzenden Kim waren, wie erwähnt, durch die Polizei verhaftet worden.

d) Der Versuch einiger Arbeiter, den Saal zu verlassen, wurde verhindert, als sie die Ungültigkeit dieser außerordentlichen Vollversammlung dem Vorsitzenden des nationalen Gewerkschaftsbundes (dazu vgl. A 2-1, S 182) mitteilen wollten.

Wenn man die Geschehnisse des Konfliktablaufs vom Gründungstag der freiwilligen Gewerkschaft bis zur zweiten Gewerkschaftsgründung betrachtet, weiß man genau, daß die letztere als ein Druckmittel gegen die freiwillige Gewerkschaft gegründet worden war. Es wurde der Anschein erweckt, als ob dieser Konflikt ein Hegemoniekampf unter den Arbeitern wäre. Obwohl Herr Chang-Soo Kim durch Urteil des nationalen Arbeitsgerichts wieder eingestellt

wurde, hat der Arbeitgeber sein Ziel erreicht, denn die meisten Arbeiter sind der dauernden Auseinandersetzungen müde geworden. Daher konnte der Arbeitgeber die Gewerkschaft zunehmend mehr manipulieren. Die Gewerkschaftsbewegung dieser Firma verschlechterte sich noch durch die Firmenveräußerung, weil laut Gesetz mit geändertem neuen Firmennamen ein neuer Anfang gemacht werden muß.

6) Schlußanalyse, Betrachtungen und Lösungsvorschlag

(a) Das Familienmonopolsystem [1] des Unternehmers ist ein klares Hindernis, die Arbeiter für ihre Interessen zu organisieren. Über 3o%, nämlich 35o Arbeiter sind direkt oder indirekt verwandt mit dem Unternehmer oder durch Verwandte vermittelt. Wie Herr Kim in seinem Bericht über die Organisierungsgeschichte der Gewerkschaft schilderte, standen diese Arbeiter auf der Seite des Arbeitgebers und vertraten das Interesse des Arbeitgebers. Dieses familiäre Abhäufigkeitssystem ist auch in der Zeit zunehmender Industrialisierung bisher nicht wesentlich aufgeockert worden.

(b) Der Arbeitgeber dieser Firma behandelt die Arbeiter nicht als Partner sondern als Diener. Infolge dessen wurden die meisten Vorstandsmitglieder der freien gewerkschaft ohne Angabe von Gründen vernommen, verhaftet und inhaftiert. Es war für ihn kein Problem, die fundamentalen Rechte des Arbeiters zu verletzen. Diese Mentalität des Arbeitgebers kann nur durch eine kollektive einheitliche Arbeiterbewegung beseitigt werden.

---

1) Seit der Verdrängung des Mahajana-Buddismus durch die Yi-Dynastie im 15. Jahrhundert wurde der Neo-Konfuzianismus zur Staatsreligion. Der überwiegend bäuerlich-ländlichen Bevölkerung wurde die Verehrung der Ahnen und die strenge Beachtung der Moralgesetze insbesondere aber eine unbedingte Loyalität der Obrigkeit gegenüber zur Pflicht auferlegt. Das über führte bei der seit altersher von animistisch geprägten und streng patriarchalisch geordneten Großfamilien zu einer Überbetonung verwandschaftlicher Bindungen, die sich bis heute zum großen Teil erhalten haben und lediglich in den größeren Städten allmählich

(c) Schon die Führungskräfte der Gewerkschaft vertreten nicht das Interesse des Arbeiters, im Gegenteil sie sind für die Arbeitgeberseite, wie in diesem Fall: die Stellungnahme des Vorsitzenden der nationalen Metall-Industrie Gewerkschaft beweist, zur zweiten Organisation geworden (dazu vgl. A 2-5, S. 183).

Eine einheitliche Meinungsäußerung, sowohl eine Stellungnahme innerhalb der Führungsgruppe der nationalen, als auch der Bezirks-Gewerkschaft ist notwendig.

(d) Es besteht ein Mangel an einer ständigen Politik bei der Landes-Regierung, als auch beim Landesarbeitsgericht. Wie dieser Fall bewies: Die Entscheidung zur Registration der zweiten Gewerkschaft zwischen Landesbeamten und nationalen Beamten ist verschieden gewesen und auch das Urteil über die Wiedereinstellung von Herrn Kim sind beim Landesarbeitsgericht und beim nationalen Arbeitsgericht verschieden gewesen. Eine konsistente Sozialpolitik wäre notwendig.

(e) Die Einberufung des Herrn Kim zur Wehrübung nährt den Verdacht, daß die Regierung auf der Seite des Unternehmers stand. Die wichtigste Zeit zur Organisierung der Gewerkschaft war durch einen monatelangen Dienst beim Militär verhindert worden. Die Regierung sollte jedoch neutral sein bei Auseinandersetzungen zwischen dem Arbeitgeber und -nehmer. In diesem Fall jedoch hatte die Regierung dem Arbeitgeber die Druckmittel gegen die Arbeiterbewegung angeboten.

(f) Die gesetzlichen Voraussetzungen zum Aufruf eines Streiks sind unnötig kompliziert. Durchschnittlich vergehen 70 bis 80 Tage bis zum Aufruf zu einem Streik. Dies bedeutet für die Arbeiter, daß es unter diesen gesetzlichen Voraussetzungen fast unmöglich ist, eine gemeinsame Aktion in die Wege zu leiten. Eine Aenderung der Voraussetzungen ist notwendig.

Fortsetzung der Fußnote 1 von Seite 191:
aufzuweichen beginnen. Die Sorge um das Wohl der Verwandten wird als eine besondere Pflicht für jeden angesehen und widerspruchslos hingenommen.

Teil 5: Schlußbetrachtungen

Der Arbeitskampf muß im Rahmen der Wiederherstellung der Demokratie des Landes verstanden werden, ferner ist er eine Aeußerung gegen den Vorstoß gegen Menschenrechte.

Der Arbeitskampf ist nicht nur eine gemeinsame Aktion für die Lohnerhöhung oder die Verbesserung der Arbeitsbedingungen innerhalb der Arbeitswelt, sondern ein gemeinsames Eintreten für die Menschenrechte der unterdrückten Bevölkerung. In diesem Sinne muß die Regierung die Gleichberechtigung des einzelnen Menschen in allen gesellschaftlichen Bereichen in ihrer Wirtschaftspolitik durch ein soziales Versicherungssystem zu verwirklichen versuchen.

Das außerordentliche Gesetz [1] über die Genehmigungspflicht des Streikes für die mit ausländischem Kapital arbeitenden Firmen muß sofort beseitigt werden. Über 7o% aller Firmen arbeiten mit ausländischem Kapital [2]. In dieser Hinsicht gilt das Streikverbot nach diesem Gesetz für fast alle Firmen. Dieses Gesetz war mit dem Ziel in Kraftgesetzt worden, ausländischen Firmen verstärkt Anreiz zur Investition in Korea zugeben.
Nach der Statistik vom Dezember 1971 gibt es in Korea 44o ausländische Firmen, davon 24 Firmen, die gewerkschaftlich organisiert sind, deren Mitgliederzahl knapp 2o.ooo erreicht. Von diesen 24 Firmen gehören 1o zur Metall-Gewerkschaft, 8 zur Chemie, 3 zur Textil, 1 zur Kraftfahrzeug, 1 Tourist und 1 Tabak [3].

1) Am 6. Dezember 1971 hat Staatschef General Park für die nationale Sicherheit das außerordentliche Gesetz mit Gesetznummer 2192 geklärt und es am selben Tag in Kraft treten lassen. Es lautet: "Der Streik bei den mit ausländischem Kapital arbeitenden Firmen muß von dem Direktor des nationalen Arbeitsamtes genehmigt werden. Die Entscheidung muß innerhalb 30 Tagen gefallen sein".
2) Guide to investment in Korea: (Hrsg.) Economic Planning Board. 1972, Seoul, S. 43.
3) Guide to Investment in Korea, a.a.O., S. 43.

Für den Arbeitskampf in den einheimischen Formen gilt das Gesetz über den Arbeitskonflikt [1]. Wenn eine Gewerkschaft für die Durchsetzung ihrer Forderung einen Streik durchführen will, muß dieser von dem Labor Committee [2] innerhalb von 20 Tagen für normalen, innerhalb von 30 Tagen für die öffentlichen Firmen genehmigt werden. Die gesetzlichen Voraussetzungen, die die Gewerkschaften vor dem Arbeitskampf erfüllen müssen, sind in diesem Land eine klare Behinderung für die Gewerkschaften, ihre Rechte zu schützen.

Fast bei jedem Arbeitskampf standen die Arbeiter allein, sie wissen gar nicht in welche Richtung der Kampf geleitet werden soll. Mit den geringeren Finanzmitteln, der Unwissenheit über die gesetzlichen Möglichkeiten und ohne Unterstützung von Seiten der Gesellschaft mußten sie am Ende verzweifeln [3].

Die Arbeiterbewegung in Korea wurde historisch schon von Nichtarbeitern initiiert [4]. Das Anliegen dieser Funktionäre lag in der Anwendung zu anderen Zwecken. Sei es für die nationale Unabhängigkeit von der japanischen Besatzung [5], oder für die Machtverlängerung [6] des jeweiligen Regimes.

Die Selbständigkeit der Arbeiterbewegung wurde öfters mit der Hilfe von außen, die meistens von der Regierung und dem Unternehmer angeboten wurde, eingeschränkt. Die Zielsetzung und die Aufgabe der Arbeiterbewegung bzw. Gewerkschaft wurde immer wieder durch die Beeinflussung von außen verfälscht.

---

1) Artikel 27 des Gesetzes für Arbeitskonflikt

2) Komitee besteht aus 3 Vertretern der Gewerkschaft, 3 Vertretern der Unternehmerseite sowie 3 bis 5 von neutraler Seite.

3) Dafür die Beispiele Fallstudien 1 und 3.

4) siehe S. 62.

5) siehe S. 43 und S. 62. .

6) siehe S. 57.

Die Wiederherstellung der Selbständigkeit und die Suche nach ihrem eigenen Weg kann nur durch einen langfristigen Ausbildungsprozeß erreicht werden.
Das Mißtrauensverhältnis[1] zwischen den Führungskräften der Gewerkschaft und den normalen Arbeitern, das sich aus der Umfrageanalyse ergab, kann auch durch Bewußtseinsbildung im Rahmen des langfristigen Ausbildungsprozesses normalisiert werden. Die Führungskräfte der Gewerkschaft, die sich meistens nicht von der Basis der Arbeiterschaft sondern aus arbeitslosen Hochschulabsolventen [2] rekrutieren, vertreten ihre eigenen Interessen und schaden der Arbeiterbewegung. So handelt sich zum Beispiel bei allen Gewerkschaftspunktionären die im Rahmen dieser Arbeit namentlich genannt wurden, um Personen die über eine höhere Schulbildung vergleich Abitur oder Hochschulstudium verfügten und nicht entsprechend ihrer Vorbildung in den Arbeitsprozeß eingegliedert werden konnten, die aber andereseits eben durch ihre Vorbildung in den betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen zu Vertretern der Belegschaft gewählt worden waren.
Das berühmteste Beispiel für die Disziplinierung der Gewerkschaft durch ihre eigenen Vertreter ist Dr. Sung-Man Rhee gewesen, der als Staatspräsident zugleich der Vorsitzender der nationalen Gewerkschaftsorganisation war. (siehe S.52 Anm. Nr. 3)
Was in Korea in Wesentlichen noch nicht erkannt worden ist, ist die Einsicht in die Notwendigkeit einer Organisierung. Das liegt einmal daran, daß religiöse, gesellschaftliche und historische Bedingungen einer solchen Einsicht im Wege standen. Daneben hat wenigstens in Südkorea die Tatsache, daß vor allem auf dem Industriesektor der kleine Familienbetrieb vorherrschend war, einen negativen Einfluß gehabt. Schließlich darf bei dem Bemühen die koreanische Arbeiterbewegung mit der angelsächsischen oder etwa gar der deutschen vergleichen zu wollen,nicht vergessen werden, daß gerade das heutige Südkorea eigentlich das Agrargebiet Gesamt-koreas war und der eigentliche industrielle Schwerpunkt sich im heutigen Nordkorea befand.

---

1) siehe S. 1o6
2) siehe S. 62

Da keine Möglichkeit für die Wiederherstellung der gewerkschaftlichen Eigenständigkeit und Unabhängigkeit innerhalb der Gewerkschaft besteht, hält man die ständige Zusammenarbeit von Akademikern mit der Gewerkschaft für notwendig. Die Anerkennung von allen Arbeitern wie etwą "Gewerkschaft ist die einzige Möglichkeit zum Schutz unseres Rechts", die durch die Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und wissenschaftlichen Instituten, sowie kirchlichen Organen[1] im Rahmen der langfristigen Ausbildungsprogramme möglich ist, muß erreicht werden. Bisher gab es in diesem Land kein ständiges Organ, das die Arbeiter bzw. Führungskräfte der Gewerkschaft ausbildete.

In diesem Zusammenhang ist eine Gewerkschaftsschule dringend erforderlich. Dieses Institut muß ein unabhängiges Organ sein, von der Verwaltung bis zur Bestimmung der Curricula. Die Unabhängigkeit des Instituts muß gesetzlich verankert werden. Das Kuratorium des Instituts sollte zur Hälfte aus Arbeitern bestehen. Die übrigen sollten Wissenschaftler, Regierungsangestellte und Unternehmer sein. Ein derartiges Institut könnte beispielhaft für die Möglichkeiten der Ausbildung von Arbeitern werden.

Die Arbeitspolitik, die Wohlfahrt des Arbeiters und die Industriedemokratie sind keine Aufgaben, welche die Industrie von sich aus angehen kann. Vielmehr müssen sie als Ziel im Rahmen der gesellschaftlichen Politik verstanden und verwirklicht werden. Das nationale Arbeitsamt, das ein Organ unter dem Dach des Gesundheitsministeriums ist, muß zu einem nationalen Ministerium vergrößert werden, damit aus der bisherigen passiven Behandlung der Arbeiterfrage von Seiten der Regierung eine aktive Politik werden kann.

Das außerordentliche Gesetz des Streikverbots für die natioale Sicherheit[2] muß möglichst bald aufgehoben werden. Die Arbeiterpolitik, die den Streik nur als eine Unruhe, oder als ein Verstoß gegen die nationale Sicherheit betrachtet, ist ein Beweis dafür, daß das Parkregime die Arbeiterfrage nur durch Unterdrückung der Arbeiter und die Bedrohung der Grundrechte des Menschen lösen oder ignorieren möchte.

---

1) Institut für die Arbeiterfrage der Uni. Sukang und Korea Kirchliche Institute für Industriemissionen.

2) Gesetz Nr. 2192 und 2312 s. Anmerkung Nr. 1 S.193.

In Japan wurde schon im Jahre 1959 dem Minimal-Lohngesetz zugestimmt. Im Jahre 1968 erhielt das Gesetz eine Revision [1], nach der der Minimallohn in einem Komitee [2] entschieden werden soll. In Gegensatz dazu wurde in Korea das Minimallohngesetz bisher nicht druchgeführt. Der Minimallohn, der jedem Arbeiter zusteht, soll gesetzlich festgestellt werden, damit mindestens dem kleinen Betriebsarbeiter sein tägliches Brot [3] gesichert wird.

Es wäre eine optimale Lösung, wenn die Arbeiter der kleinen Betriebe von ihren Unternehmern nicht ausgebeutet würden. Hier ist der staatliche Zuschuß denkbar, wenn einem Betrieb wegen seiner knappen Mittel es unmöglich ist, den minimalen Lohn auszuzahlen.

Als Behinderungsfaktoren für die Gewerkschaftsbewegung bzw. den Arbeitskampf werden folgende genannt. Die grundlose Verbeugung und Respektierung des Arbeiter vor dem Unternehmer, die Betrachtung ihrer Unternehmer als väterliches Vorbild, die von der konfuzianischen, staatsphilosophischen Doktrin: "sie wollte den Staat bzw. den Unternehmer mehr auf ein familienhaftes Gemeinschaftsgefühl, auf väterliche Autorität und brüderlichen Zusammenhalt als auf gesetzliche Normen begründen"[4] geprägt wurden, sie lähmen die Bereitschaft zur Fortsetzung des Arbeitskampfes [5].

Diese Behinderungsfaktoren können auch durch eine langfristige Bewußtseinsbildung beseitigt werden. Zweifellos bestehen große Unterschiede zwischen der koreanischen Arbeiterbewegung und z.B. der europäischen sowohl hinsichtlich der konkreten Aufgaben als auch der Ziele. Zu sehr ist die Arbeiterbewegung Koreas im Gegensatz zur europäischen noch Ausdruck eines verfestigten patriarchalischen und erstarrten religiöse Prinzips, das bis heute bei den meisten Koreaner sehr stark nachwirkt. Der allmähliche Abbau dieser Erstarrungsmomente und die gleichzeitige Organisation einer modernen den Erfordernissen der sich entwickelnden Industrie angepaßten Gewerkschaft müssen notwendige Zielsetzungen der Arbeiterbewegung Koreas sein.

---

1) Cole, Robert, E.: Japanese Blue Collar. L.A., London,1971, S.36

2) Komitee besteht aus den Vertretern der Regierung, Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Experten.

3) siehe S. 162 4) siehe S.27

5) Dafür Beispiel Fallstudie I, besonders in Schlußbetrachtung S.137 und s.138.

Literaturverzeichnis

Annual Management Statistics: hrsg. Korean National Bank, Seoul 1967.

Arbeitnehmer und -geber-Verhältnis und ihre Rationalisierung. Hrsg. Koreanischer Arbeitgeberverband, Seoul 1966.

Bahrdt, Hans Paul: Industrie Bürokratie, Versuch einer Soziologie des industriealisierten Bürobetriebes und seiner Angestellten, Stuttgart 1972.

Bahrdt, Hans Paul: Wege zur Soziologie, München 1966.

Burisch, Wolfram: Industrie- und Betriebssoziologie, Berlin 1971.

Chang, Won-Chong: Polarisierung und ihre Ursachen, hrsg. von der Christlichen Akademie, Seoul 1971.

Cho, Sung-Hyuk: Forschungsbericht über Inchon Industrie Gebiet, Seoul 1970.

Cole, Robert, E.: Japanese Blue collar, L.A., London 1971,

Das Denkmal der Aktivität und Bewegung der koreanischen Nationalen Gewerkschaft, hrsg. vom Nationalen Gewerkschaftsbund, Seoul 1970.

Däubler, Wolfgang: Das Grundrecht auf Mitbestimmung, Theorie und Praxis der Gewerkschaft, Frankfurt/Main 1973.

Der Person Bericht, Bestandsaufnahme und Vorschläge zur Entwicklungspolitik, Vorsitzender L.B. Person, Wien-München-Zürich 1969.

Dong-A: Jahres-Report 1968-1972, hrsg.: Dong-A. Zeitungsgesellschaft.

Economy: Korea Backround Series, hrsg. Korean Overseas Information Service, Seoul 1973.

Ein adäquates System für Arbeitslosigkeit in Korea, hrsg. Institut für Nationale Oekonomie, Seoul, 1968.

Feudalismus: hrsg. Heide Wunder, München 1974,

Foreign Resources u. Economic Development: A Symposium on the Report of Pearson Commission, hrsg. J.G. Byres, London 1972.

Forster, William: Outline History of World Trade Union Movement, New York 1956.

Gottfrucht, Hans: Die Internationale Gewerkschaftsbewegung im Weltgeschehen, 1962.

Grebing, Helga: Geschichte der deutschen Arbeiterbewegung, ein Ueberblick, München 1966.

Hesse, Kurt und W. Ischinger: Die Entwicklungsschwelle, Berlin 1973.

Hinze. Otto: Feudalismus und Kapitalismus, Göttingen 1970,

Huh, Choon-Sun: Theorie und Praxis bei Arbeitslohn in Korea, Seoul 1965.

Jacobi, Otto, Müller-Jentsch und Schmidt: Gewerkschaften und Klassenkampf. Frankfurt/Main 1973.

Inchon Industrial Directory: hrsg. Inchon Arbeitgeberverband, Inchon 1968.

Industry in Korea: hrsg. Korean Industrial Bank, Seoul 1969.

Ishigwa, Shigeru: Economic Development in Asian Perspertive Economic Research Series Nr. 8, Tokio 1967.

Kim, Chang-Soo: Bericht über die Organisierungsgeschichte der Shin-Jin Gewerkschaft (Handgeschrieben), Seoul 1973.

Kim, Choong-Yul: Theorie des Arbeitsproblems, Seoul 1969.

Kim, Moon-Young: Managementtheorie 2 Bd., hrsg. Institut for Research of Management der Korea Universität, Seoul 1966.

Kim, Nak-Jung/Yun-Whan: Die Geschichte der koreanischen Arbeiterbewegung, Seoul 1970.

Kim, Young-Whan: Theorie des Gewerkschaftsgesetzes, Seoul 1970.

Kim, Yun-Whan: Arbeitsproblem in Korea, hrsg. von Institut for Asian Studien der Korea Universität, Seoul, 1970.

Kuczynski, Jürgen: Die Geschichte der Lage der Arbeiter unter dem Kapitalismus, Berlin 1963.

Laski, Harold, J.: Die Gewerkschaften in der neuen Gesellschaft (Trade Unions in the new Society), Köln 1952.

Lie, Kie-Päk: Neue Koreanische Geschichte, Seoul 1964.

Maria, Borris: Ausländische Arbeiter in einer Großstadt, eine empirische Untersuchung, am Beispiel Frankfurt, Frankfurt/Main 1973.

Marschall, S.L.A.: The Military History of the Korean War, New York 1965.

Moderne deutsche Sozialgeschichte: hrsg. von Hans-Ulrich Wehler, Köln, Berlin 1970.

Oh, Byong-Soo: The Theory of Management, Seoul 1970.

Optimal Führen: hrsg. Karl Heinz Neumann, Heidelberg 1970.

Osterland, M., Deppe, Gerlach, Mergner, Pelte and Schlösser: Materialien zur Lebens- und Arbeitssituation der Industriearbeiter in der BRD. Frankfurt/Main 1973.

Park, Young-Kie: Das Merkmal des koreanischen Arbeitsverhältnisses, Seoul 1970.

Pearce, Davis: Modern Labor Economics an Analysis of Labor-Management Relation, New York 1954.

Raum und Bevölkerung in der Weltgeschichte, Bd. 1 u. 2, hrsg. A.G. Ploetz Verlag, Würzburg 1956.

Richard F. Behrendt: Soziale Strategie für Entwicklungsländer, Frankfurt/Main 1968.

Schmidt, Carlo: Die Stellung der Gewerkschaften in der heutigen Gesellschaft, Frankfurt 1955.

Schuster,Dieter: Die deutsche Gewerkschaftsbewegung, Düsseldorf 1971.

Sichrovsky, Harry: Korea Report, von Bruderkrieg zur Wiedervereinigung, Wien 1973.

Shim, Tae-Shik: Interpretation des Arbeitsliniengesetzes, Seoul 1971.

Tagungsbericht über "Die ideale Beziehung zwischen Arbeitgeber und -nehmer, hrsg. von der Christlichen Akademie, Seoul 1970.

Tagungsbericht über Polarisierung Koreas, hrsg. von der Christlichen Akademie, Seoul 1971.

Tak, Hie-Joon: Lohnstruktur und Lohnpolitik in Korea, Seoul 1969.

Tatsachen über Korea: hrsg. Korean Overseas Information Service, Seoul 1972.

The Analys of Management: hrsg. Korean National Bank Seoul 1968.

Tredgold, R.F.: Human Relation in Modern Industry, London 1965.

von Hesse Wartegg, Ernst: Eine Sommerreise nach dem Land der Morgenruhe 1894, Dresden 1904.

Zukunft der Gewerkschaften: Gunter Friedrichs, Redaktion Frankfurt und Köln 1974.

Dokumente, Zeitschriften und Zeitungen

National-Gewerkschaft in Korea (monatlich) 1963-1970, Seoul.
Gewerkschaftsbund in Inchon (") 1965-1970, Inchon
Jährlicher Bericht (Korean Maschinery Co.) 1966-1968, Seoul.
Statische Analyse zum Management (Korean Maschinery Co.) 1966-1968, Seoul.
Arbeitsvertrag (Korean Maschinery Co.) 1966-1968, Seoul.
Gewerkschaftsbund Magazin (Korean Maschinery Co.) 1968 Mai, Seoul.
Gewerkschaftsmagazin (Inchon Heavy Maschinery Co.) 1965-1968, Inchon.
Arbeitsvertrag (Inchon Heavy Maschinery Co.) 1965-1968, Inchon.
Untersuchung von Bergarbeitern in Tae-Bak, Korea (Korea Cathoric JOC Won-Ju Bund) März 1969, Seoul.
Monthly Statistics of Korea (national Economic Planning Board) August 1971, Seoul.
Monthly Economic Statistics (The Bank of Korea) 1965-1971, Seoul.
Annual Report (National-Gewerkschaft in Korea) 1965-1971, Seoul.
The Industry and Labor (Office of Labor Affaire) 1968-1971, Seoul.
Monthly Economic Review (The Korean Reconstruction Bank) 1965-1971, Seoul.
Maschinen-Welt: hrsg. Han-Kuk Maschinery Co. Ltd., Seoul, 1962.
Maschinery: hrsg. Korean Stahlfirmen Kooperativ.
Management: hrsg. Korean Stahlfirmen Kooperativ.
Gewerkschaftsbericht: hrsg. Metallgewerkschaft Inchon Bezirk, Inchon 1968.

"Die Uebersetzung des Original-Fragebogens"

Inchon Korea, den Mai 1969

Wir, die Studenten der soziologischen Fakultät der Universität Seoul, möchten gern von Ihnen Ihre Meinung über das Arbeitsverhältnis im Inchon-Gebiet erfahren.

Die Fragebogen bestehen aus den verschiedenen Fragen hinsichtlich des Arbeitsplatzes, der Arbeitsbedingungen und der Gewerkschaft. Ihre Antworten werden geheim analysiert und nur statistisch bearbeitet. Sie brauchen nicht Ihren Namen zu nennen. Da Sie nach "Random Sampling" ausgewählt sind, beantworten Sie bitte die Fragen genau. Beantworten Sie alle Fragen.

Vielen Dank

1. Bitte kreuzen Sie an, was Sie betrifft.

(1) Wie alt sind Sie

( ) 15-19 ( ) 20-24 ( ) 25-29
( ) 30-34 ( ) 35-39 ( ) 40-44
( ) 45-49 ( ) 50-54 ( ) 55-59) ( ) ü.60

(2) über die Schulbildung

( ) Keine ( ) Unterbruch der Volksschule
( ) Volksschule ( ) Unterbruch der Mittelschule
( ) Mittelschule ( ) Unterbruch der Höheren Schule
( ) Höhere Schule( ) Universität bzw. Colleges

(3) über die Religion

( ) Evangelisch ( ) Katholisch
( ) Konfuzianistisch ( ) Chon-Doistisch
( ) keine Religion ( ) Anderes

(4) Familienstand

( ) ledig ( ) verheiratet
( ) Anderes (geschieden, getrennt und gestorben)

(5) Wie viele Kinder haben Sie Zahl ( )

(6) Wo haben Sie am längsten gewohnt?

( ) in der Großstadt (über halbe Mill. Einwohner)
( ) in der Mittelstadt (über 100.000 Einwohner)
( ) in der Kleinstadt (über 10.000 Einwohner)
( ) auf dem Dorf

(7) Bevor Sie in dieser Firma arbeiteten, in wie vielen Firmen haben Sie schon gearbeitet?

( ) 0 ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4
( ) über 5

(8) Wie sind Sie in diese Firma gekommen:

( ) öffentliche Ausschreibung
( ) durch Verwandtschaftsbeziehungen
( ) durch Freunde
( ) durch Empfehlung meines Lehrers
( ) Sonstiges

(9) Wie lange haben Sie in dieser Firma schon gearbeitet?

( ) unter 6 Monaten ( ) unter 1 Jahr
( ) über 1 Jahr ( ) über 3 Jahre
( ) über 5 Jahre ( ) über 10 Jahre

(10) Welcher Abteilung gehören Sie an und welche Arbeit leisten Sie?

( ) Abteilung ( ) Arbeit

(11) Ihr monatliches Einkommen inklusive Prämien

( ) unter 7.500 Won ( ) 7.500 - 10.000
( ) 10.000 - 12.500 ( ) 12.500 - 15.000
( ) 15.000 - 17.500 ( ) 17.500 - 20.000
( ) 20.000 - 22.500 ( ) 22.500 - 25.000
( ) über 25.000

(12) Arbeiten Sie in Schichten?

( ) Morgenschicht ( ) Nachmittagsschicht
( ) Abendschicht ( ) ohne Schicht

(13) Welche Tätigkeit haben Sie in der örtlichen Gewerkschaft?

( ) kein Mitglied
( ) normales Mitglied
( ) Vertreter der Vertreterversammlung
( ) Mitglied des Exekutivkomitees
( ) Vorsitzender bzw. Generalsekretär

Zunächst werden Sie nach Ihrem Arbeitsplatz gefragt.
Lesen Sie bitte ganz genau die Fragen durch und kreuzen Sie an, was auf Sie zutrifft!

	Ja	weiß nicht	nein
(1) Die Arbeitszeit ist ideal	( )	( )	( )
(2) Bemühungen der Firma zur Verhütung von Betriebsunfällen sind vorhanden	( )	( )	( )
(3) Bemühungen um bessere Arbeitsbedingungen sind vorhanden	( )	( )	( )
(4) Ideale Pausen für die Arbeiter sind eingeführt	( )	( )	( )
(5) Der Lohn ist höher als in einer anderen Firma	( )	( )	( )
(6) Ich verdiene genügend Lohn zur Bestreitung der Lebenshaltungskosten	( )	( )	( )
(7) Die Erhöhung des Lohns nach Beschäftigungsdauer und dem Alter wird durchgeführt	( )	( )	( )
(8) Der Lohn ist meiner Arbeit angemessen	( )	( )	( )
(9) Die Erhöhung des Lohnes erfolgt nach der Qualifikation	( )	( )	( )
(10) Es gibt Wohlfahrtseinrichtungen für Arbeiter	( )	( )	( )
(11) Es gibt Entschädigungen im Krankheitsfalle und Kündigungsfalle	( )	( )	( )
(12) Der Betriebsaufseher bewertet die Arbeit willkürlich	( )	( )	( )
(13) Der Betriebsaufseher unterrichtet die Lehrlinge gut	( )	( )	( )
(14) Der Betriebsaufseher bemüht sich Arbeitsprobleme zu lösen	( )	( )	( )
(15) Der Betriebsaufseher lobt, wenn der Arbeiter gut arbeitet	( )	( )	( )
(16) Der Betriebsaufseher ist zu streng	( )	( )	( )
(17) Der Betriebsaufseher hört die Meinung des Arbeiters an	( )	( )	( )
(18) Der Unternehmer hört die Meinung der Arbeiter an	( )	( )	( )
(19) Wichtige Informationen werden den Arbeitern mitgeteilt	( )	( )	( )

	Ja	weiß nicht	nein
(20) Gibt es die Bereitschaft der Firma uns zu helfen in Notfällen	( )	( )	( )
(21) Sind die Unternehmer und die höheren Angestellten freundlich eingestellt gegenüber den Arbeitern	( )	( )	( )
(22) Der Unternehmer hört die Meinung der Arbeiter an	( )	( )	( )
(23) Der Arbeitgeber muß rechtzeitig und deutlich die Arbeit auftragen, um die Komplikation zu vermeiden	( )	( )	( )
(24) Wir arbeiten, als ob wir selber Eigentümer wären	( )	( )	( )
(25) Eine Verminderung der kritischen Haltung gegenüber der Unternehmenspolitik ist vorhanden	( )	( )	( )
(26) Ich arbeite bis zum Ruhestand	( )	( )	( )
(27) Sind Sie bereit der Firma zu helfen in Notfällen	( )	( )	( )
(28) Sind Sie stolz auf Ihre Arbeit	( )	( )	( )
(29) Machen Sie Verbesserungsvorschläge	( )	( )	( )
(30) Sind Sie bereit mit den Kollegen zu kooperieren	( )	( )	( )
(31) Haben Sie ein gutes Verhältbis zu den Kollegen	( )	( )	( )
(32) Ich gebrauche nicht Lügen und Betrugsmanöver gegenüber Kollegen, um Karriere zu machen	( )	( )	( )
(33) Es ist notwendig, die Zusammenarbeit mit Kollegen gegen eine falsche Unternehmenspolitik zu verbessern	( )	( )	( )
(34) Die Neutralität des Unternehmers und des Betriebsaufsehers ist gegenüber allen Arbeitern gleich	( )	( )	( )
(35) Die Arbeitsfähigkeit ist wichtiger als die Verwandtschaftsbeziehungen	( )	( )	( )
(36) Für den Aufstieg ist die Qualifikation wichtiger als das persönliche Auftreten oder die privaten Beziehungen	( )	( )	( )

	Ja	weiß nicht	nein
(37) Ich bemühe mich ohne Korruption zu arbeiten	( )	( )	( )
(38) Bei uns gibt es die Anerkennung der Qualifikation nach rationalen Regeln	( )	( )	( )
(39) Meine Arbeit ist gesellschaftlich anerkannt	( )	( )	( )
(40) Die Arbeit ist für mein zukünftiges Leben gesichert	( )	( )	( )
(41) Ich habe keine Angst vor Arbeitslosigkeit	( )	( )	( )
(42) Aufstiegsmöglichkeiten sind vorhanden	( )	( )	( )
(43) Mir gefällt meine Arbeit gut	( )	( )	( )
(44) Meine Arbeit ist interessant, nicht langweilig	( )	( )	( )
(45) Bei uns ist die Qualifikation für den Aufstieg ausschlaggebend, nicht der Verwandtschaftsgrad	( )	( )	( )
(46) Durch meine Arbeit habe ich mich weiter qualifiziert	( )	( )	( )
(47) Durch meine Arbeit kann ich mein Lebensziel erreichen	( )	( )	( )
(48) Ich lerne sehr viel durch meine Arbeit	( )	( )	( )
(49) Ich wurde vom Gott zu meiner Arbeit berufen	( )	( )	( )
(50) Ich kann meine Arbeit gut ertragen	( )	( )	( )

Ueber die Gewerkschaft: Sie brauchen nur anzukreuzen, was auf Sie zutrifft!

	Ja	weiß nicht	nein
(1) Die Gewerkschaft ist die einzige mögliche Organisation der Arbeiterschaft	( )	( )	( )
(2) Ich bin Gewerkschaftsmitglied	( )	( )	( )
(3) Durch die Mitgliedschaft besteht ein gesetzlicher Schutz	( )	( )	( )
(4) Auch für den Arbeitgeber ist die Gewerkschaft notwendig	( )	( )	( )
(5) Ich kenne den Namen des Vorsitzenden	( )	( )	( )
(6) Die Gewerkschaft ist durch Arbeiterinitiative organisiert	( )	( )	( )
(7) In meiner Abteilung wurde der Vertreter für die Vertreterversammlung gewählt	( )	( )	( )
(8) Es ist besser, wenn der Vorsitzende direkt von uns gewählt wird	( )	( )	( )
(9) Die Vertreter werden von dem Vorsitzenden nominiert	( )	( )	( )
(10) Die Vertreterversammlung findet 2-mal im Jahr statt	( )	( )	( )
(11) Ich weiß, daß ein Mitglied unserer Gewerkschaft in dem nationalen Verband sein muß	( )	( )	( )
(12) Durch die Gewerkschaft wurde unsere Meinung meistens vertreten	( )	( )	( )
(13) Die außerordentliche Vertreterversammlung findet jedes zweite Jahr statt	( )	( )	( )
(14) Alle Arbeiter sollten Mitglied sein	( )	( )	( )
(15) Ich weiß, daß in unserem Land ein "industrielles Gewerkschaftssystem" existiert	( )	( )	( )
(16) Unsere Gewerkschaft hat ein kollektives Abkommen mit dem Arbeitgeber abgeschlossen	( )	( )	( )
(17) Das kollektive Abkommen beinhaltet den Lohn und die Arbeitsbedingungen	( )	( )	( )

	Ja	weiß nicht	nein
(18) Der Arbeitgeber hat unsere Gewerkschaft anerkannt	( )	( )	( )
(19) Unsere Vertreter müssen in der Arbeitgeber und -nehmer Kommission sein	( )	( )	( )
(20) Die Firma kann sich ohne die Kooperation mit der Gewerkschaft weiter entwickeln	( )	( )	( )
(21) Alle Arbeiter müssen bereit sein, gern die Beiträge zu zahlen	( )	( )	( )
(22) Die Gewerkschaft sollte selbstverwaltet sein	( )	( )	( )
(23) Die Gewerkschaft darf keine Beihilfe von den Arbeitgebern annehmen, sie muß finanziell unabhängig sein	( )	( )	( )
(24) Ich weiß, daß der Arbeitskampf nicht die einzige Lösung im Kampf gegen die Arbeitgeber ist	( )	( )	( )
(25) Ich weiß, daß der Arbeitskampf vorher eine Anerkennung durch den nationalen Bund braucht	( )	( )	( )
(26) Gewerkschaftliche Organisation ist unbedingt erforderlich	( )	( )	( )
(27) Ich unterstütze sehr die Gewerkschaftsbewegung	( )	( )	( )
(28) Wir können ohne Gewerkschaft die jetzigen Arbeitsbedingungen und Löhne halten	( )	( )	( )
(29) Durch die Gewerkschaft wurden unsere Arbeitsbedingungen verbessert	( )	( )	( )
(30) Unsere Gewerkschaft ist gut organisiert	( )	( )	( )
(31) Die führenden Leute der Gewerkschaft sind mit den Problemen der Arbeiter gut vertraut	( )	( )	( )
(32) Die Vorstandsmitglieder befreunden sich mit dem Arbeitgeber	( )	( )	( )
(33) Die vertrauten, qualifizierten Arbeiter haben an der Gewerkschaftsbewegung teilgenommen	( )	( )	( )

	Ja	weiß nicht	nein
(34) Wenn die Vorstandsmitglieder unsere Meinung nicht vertreten würden, könnten wir sie abwählen	( )	( )	( )
(35) Die Mittel und Beiträge werden sachlich korrekt und richtig verwaltet	( )	( )	( )
(36) In Notfällen gehe ich erst zur Gewerkschaft	( )	( )	( )
(37) Die Gewerkschaft trägt auch zur nationalen Entwicklung bei	( )	( )	( )
(38) Wir müssen einheitlich den Vorstand unterstützen, um unser Recht zu verteidigen	( )	( )	( )
(39) Die Gewerkschaft wird demokratisch geführt	( )	( )	( )
(40) Ich bin stolz auf die Mitgliedschaft	( )	( )	( )

Welche Erwartung haben Sie der Gewerkschaft gegenüber?
Wählen Sie nur eine Antwort aus und kreuzen sie an,
was Sie für das Wichtigste halten?

(41) Die Zielsetzung der Gewerkschaft sollte sein:

( ) für die Lohnerhöhung

( ) für die Demokratisierung unseres Landes

( ) für die Durchsetzung einer Beihilfe in besonderen Fällen (bei Heirat, Todesfall)

( ) für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen

(42) Was erwarten Sie für eine bessere Zukunft?

( ) die wissenschaftlichen Forschungsarbeiten zur Frage der Firma sind notwendig

( ) die aktive Kooperation mit dem Arbeitgeber ist notwendig

( ) Akademische Arbeit im Inchon Industrie Bezirk ist notwendig

( ) Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Situation ist notwendig

( ) Zuerst muß noch eine engere Zusammenarbeit unter den Arbeitern stattfinden

(43) Die erwünschte Haltung der Gewerkschaft dem Arbeitgeber gegenüber

( ) Kooperation ( ) Verhandlung

( ) gegenseitiges Verstehen

(44) Zu welchen Zwecken sollten die Beiträge benutzt werden?

( ) für den Kampf

( ) für langfristige Fonds

( ) für Heirat oder Begräbnisfeier

( ) als Zuschuß für die Arbeit der Gewerkschaftsführer

( ) für Sitzungen oder Tagungskosten

( ) für Betriebsferien

(45) Füllen Sie die richtigen Antworten aus

a) Der Name des Vorsitzenden ( )

b) Der Name des Stellvertreters ( )

c) Der Name des Generalsekretärs ( )

d) Die Abteilungen unserer Gewerkschaft lauten:

( ) ( ) ( ) ( )

( ) ( ) ( )

(46) Was ist der nationale Gewerkschaftsbund?

a) Es gibt _____ (die Zahl der Mitgliedergewerkschaften) Industriegewerkschaften. Unsere Gewerkschaft gehört zur _____.

b) Der Name der Organisation, von der wir zum Arbeitskampf die Genehmigung erwarten sollen, ist _____.

c) Der Name des nationalen Bundes _____.

Der abgekürzte Name _____.

(47) Wer setzt Ihren Lohn fest?

( ) einseitig die Arbeitgeberseite

( ) die Gewerkschaft

( ) beide Seiten durch Kooperation

(48) Nennen Sie den Ablauf des Arbeitskampfes

( ) Beschluß der Vertreterversammlung

( ) Genehmigung durch die Arbeitskommission des Arbeitsamtes

( ) Bekanntmachung durch den Arbeitgeber

( ) Genehmigung des nationalen Bundes

( ) "Cooling Periode"

( ) Beginn des Kampfes

(49) Ihr Rat für die Gewerkschaft im Allgemeinen

(50) Ihr Rat für Unternehmung im Allgemeinen